

**ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA UPT DINAS
PENDIDIKAN KECAMATAN BATANG CENAKU
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN
KERJA PEGAWAI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Strata 1 Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH :

ARIANTO

NIM : 10975006463



**PROGRAM S.1
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2013**

ABSTRAK

ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN BATANG CENAKU DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI

Oleh:

ARIANTO

10975006463

Kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi creator (pencipta) dan motivator (pendorong) bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan disiplin kerja pegawainya. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui kepemimpinan dan tingkat disiplin kerja kepemimpinan pegawai kantor UPT Dinas pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Metode penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuestioner, observasi, dan wawancara. Adapun sampel berjumlah 18 responden, dengan metode analisis data kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai kurang baik, dan tingkat kedisiplinan pegawai Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dapat dikategorikan kurang baik. hal ini terlihat bahwa dari skor rekapitulasi indikator disiplin kerja menyatakan 34,72% menyatakan kurang baik. Maka sebaiknya dalam menerapkan kepemimpinan yang baik tersebut Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku sepatutnya perlu memberikan ketegasan baik itu berupa batasan-batasan ataupun ketegasan mengenai sanksi sehingga kebebasan yang diberikan baik dalam mengeluarkan pendapat ataupun inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada aparat masih tetap berada dalam koridor peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Kata Kunci : Kepimpinan, Disiplin Kerja, Keadilan, Ketegasan, Reward

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah.....	9
1.3. Tujuan Penelitian.....	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penulisan	10

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Kepemimpinan	11
2.1.1. Pengertian Pemimpin	11
2.1.2. Fungsi Kepemimpinan	12
2.1.3. Kepemimpinan dan Kekuasaan.....	16
2.1.4. Gaya Kepemimpinan.....	17
2.2. Disiplin Kerja	20
2.2.1. Pengertian Disiplin.....	20
2.2.2. Tujuan Disiplin Kerja.....	21
2.2.3. Jenis-Jenis Disiplin	22
2.2.4. Prinsip-Prinsip Pendisiplinan	25
2.2.5. Peraturan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	26
2.2.6. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin	29
2.2.7. Membina Disiplin Kerja.....	31

2.3. Konsep Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dalam Islam .	32
2.3.1. Kepemimpinan Dalam Islam	32
2.3.2. Disiplin Kerja Dalam Islam	37
2.4. Defenisi Konsep	42
2.5. Konsep Operasional.....	42
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Bentuk Penelitian.....	44
3.2. Tempat Penelitian	44
3.3. Jenis Dan Sumber Data	44
3.4. Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.5. Teknik Pengumpulan Data	46
3.5. Teknik Analisa Data	47
 BAB IV GAMBARAN UMUM TEMPAT PENELITIAN	
4.1. Keadaan Geografis Kecamatan Batang Cenaku.....	48
4.2. Deskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Penelitian.....	48
4.3. Uraian Tugas Bagian/Unit Kerja UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku.....	49
4.4. Struktur Organisasi Unit Tempat Penelitian.....	54
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Analisis Deskripsi Identitas Responden	55
5.1.1. Karakteristik Umur.....	55
5.1.2. Karakteristik Jenis Kelamin	57
5.1.3. Karakteristik Tingkat Pendidikan	57
5.2. Analisis Kepemimpinan	58
5.3. Analisis Disiplin Kerja	70
5.4. Pembahasan	78
5.4.1 Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja.....	78
5.4.2. Hambatan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja.....	83

BAB VI PENUTUP

6.1. Kesimpulan.....	86
6.2. Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN BATANG CENAKU DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI”** diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mengikuti ujian Munaqasah pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan, tentunya dengan maksud guna penyempurnaan skripsi ini. Sehubungan dengan itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, mudah-mudahan mendapat pahala di sisi Allah SWT. Dengan segala kerendahan hati, penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada:

1. Yang tercinta kedua orang tua, kakak, abang, beserta keluarga penulis yang telah banyak mengorbankan segalanya serta memberikan semangat , nasehat serta do'a sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Mahendra Romus, SP, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Afrizal, S.Sos, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Negara dan Bapak Rusdi S.Sos selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Bapak Riki Hendri Malau, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu serta pikiran dalam membimbing penulis guna penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Pihak instansi-instansi yang terkait dalam pembuatan skripsi ini terutama Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu dan para pegawai banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Buat teman-teman seperjuangan penulis, terutama Lokal C angkatan 2009 Jurusan Adm. Negara yang banyak memberikan motivasi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya atas segala bantuan semua pihak, penulis ucapkan terima kasih sebesar-besarnya, semoga semua ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, April 2013

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam setiap kegiatan suatu lembaga atau perusahaan baik yang dikelola pemerintah atau swasta, selalu berorientasi pada suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai secara efektif dan efisien serta kerja sama yang produktif dalam suatu organisasi. Untuk itu, dituntut juga kedisiplinan tiap pegawai dalam bekerja. Jika berbicara masalah kedisiplinan ini maka akan banyak versi dan pendapat. Terutama tentang tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di lembaga atau instansi-instansi pemerintahan. Tidak terkecuali dengan tingkat disiplin PNS yang dalam anggapan masyarakat awam mempunyai tingkat kedisiplinan yang masih rendah walaupun tidak semua pegawai bersikap tidak disiplin.

Kepemimpinan sangat mempengaruhi banyak hal dalam penyelenggaraan pemerintahan termasuk diantaranya perilaku dan kinerja aparat dalam melaksanakan tugasnya, prestasi kerja dari pegawai, tingkat disiplin pegawai di kantor dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Memilih pimpinan yang tegas dan teladan yang tepat akan mendorong timbulnya kesediaan bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pimpinan.

Pemimpin adalah teladan. Untuk menjadi teladan, seorang pemimpin yang amanah perlu jujur dalam berucap, sederhana dalam bertindak, tegas dalam bersikap, adil dalam memutuskan perkara, dekat dengan semua orang (kawan

maupun lawan), bersih dari citra negatif, cepat dan tepat dalam mengambil keputusan, mampu merealisasikan apa yang diucapkan/dijanjikan, jauh dari sifat egosentris dan yang tak kalah penting adalah berjiwa besar terutama dalam hal mengakui kekurangan dan kelemahan diri. Dengan berjiwa besar, mengakui kekurangan dan kelemahan dirinya, seorang pemimpin akan lebih membuka diri terhadap masukan dan kritik dari orang lain, tanpa kehilangan jati diri dan pendiriannya. Selain menjadi pemimpin yang adil untuk masyarakatnya, seorang pemimpin juga harus mampu menjadi sosok teladan bagi masyarakat yang mampu memberikan contoh yang sangat amat lekat dengan keteladan dan keadilan.

Kepemimpinan dan kedisiplin kerja sangat erat kaitannya, kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Di lembaga swasta juga ada para pegawainya yang tingkat disiplinnya masih rendah, namun hal itu tidak terlalu mencolok dalam opini publik. Semua organisasi baik itu milik pemerintah atau swasta mempunyai prioritas dan tindakan terhadap para pegawainya untuk menegakkan kedisiplinan yang tinggi.

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun di dalam organisasi tersebut.

Thoha (2007:7) menyatakan kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam kelompok atau organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus dapat menemukan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi bawahan yang dipimpinnya.

Kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi *creator* (pencipta) dan motivator (pendorong) bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu peningkatan disiplin kerja pegawainya.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2006:199). Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang pegawai yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Hal-hal yang menggambarkan tindakan ketidakdisiplinan ini tentunya sangat diperlukan pengawasan dan perhatian dari pimpinan. Tetapi kebanyakan saat ini di lembaga pemerintahan, malahan pimpinan itu sendiri yang menjadi pemicu pegawainya untuk tidak disiplin dalam bekerja. Namun, tidak semua pemimpin seperti hal itu. Pemimpin yang baik dan pandai seharusnya mengetahui latar belakang pendidikan, tingkah laku, watak, kebiasaan, kemauan dan suasana kerja pegawainya. Tujuannya agar pimpinan

dapat lebih mudah mengidentifikasi hal apa yang menyebabkan pegawainya bertindak tidak disiplin dan bagaimana trik dan cara mengendalikannya secara berangsur tapi pasti.

Ada dua tindakan yang dapat dilakukan seorang pimpinan dalam mengatasi ketidakdisiplinan pegawainya. Tindakan pertama bisa dilakukan dengan sindiran dan teguran secara halus namun mengena tanpa adanya pemberian sanksi. Jika hal ini tak membuat kesadaran pegawai berubah maka tindakan kedua adalah bertindak tegas dengan cara pemberian sanksi yang tegas pula agar pegawai takut untuk mengulangnya, sehingga timbul kesadaran dari diri sendiri untuk lebih disiplin lagi dalam tugas.

Dalam masalah disiplin PNS, sangat dituntut sekali ketegasan, kecakapan, bimbingan dan keteladanan pimpinan puncak untuk dapat memberikan contoh disiplin pada para pegawainya. Karena selama ini terbentuk suatu pemikiran dikalangan PNS bahwa disiplin atau tidak disiplin pun dalam bekerja akan sama saja, tidak ada penghargaan yang diterima karena disiplin, tetapi gaji tetap terus diterima di awal bulan tanpa potongan karena tidak disiplin. Pemikiran seperti inilah yang harus dihilangkan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya.

Menyangkut permasalahan disiplin dikalangan PNS ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang upaya pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di sebuah instansi pemerintah yaitu pada Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku sebagai wilayah kerja perangkat daerah Kabupaten dan Kota, merupakan salah satu indikator bagi pelaksanaan pemerintahan tingkat atasnya, ingin mewujudkan suatu system pemerintahan yang bersih dan berwibawa yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Oleh karena itu dibutuhkan aparatur pemerintahan yang berkualitas dibarengi dengan disiplin kerja yang tinggi. Pegawai kantor Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Pendidikan Kecamatan juga sangat memegang peranan penting demi lancarnya kegiatan pemerintahan di wilayah kecamatan tersebut. Kurangnya kedisiplinan pegawai negeri sipil akan mengakibatkan menurunnya kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Pemerintah telah mengatur tentang kedisiplinan PNS dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 yang tertuang dalam pasal 3 disebutkan 17 kewajiban yang harus ditaati oleh setiap PNS, dan 15 larangan yang tidak boleh dilakukan oleh PNS. Salah satu ketentuan yang harus dipenuhi oleh PNS adalah masuk kerja dan ketentuan jam kerja yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada ditempat umum bukan karena dinas. Namun pada pelaksanaannya masih ada ditemukan pegawai yang tidak disiplin yang datang telambat dan pulang kerja lebih awal.

Demikian juga berdasarkan kenyataan yang ada di lapangan serta pengamatan penulis pada setiap kegiatan jam kantor, dalam kepemimpinan Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dalam

menegakkan disiplin kerja di kantor seringkali terdapat masalah yang harus dihadapi, antara lain:

1. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang indisipliner. Sehingga sanksi yang diberikan oleh pimpinan tidak dijalankan oleh pegawai yang melanggar peraturan. Hal ini berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai sebagai berikut: *“masih ada pegawai yang masuk kerja walau pun pegawai itu sudah diberi sanksi untuk tidak masuk kerja masa sanksi yang telah diberikan.”* (Hasil wawancara dengan salah satu pegawai bagian kepegawaian)
2. Kurangnya kesadaran dan kemauan dari pegawai untuk mentaati peraturan yang ada. Hal ini berdasarkan observasi peneliti masih banyak pegawai yang tidak memakai perlengkapan kantor seperti tanda pengenalan dan pakaian tidak seragam yang telah ditentukan oleh Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku.
3. Tingkat disiplin pegawai yang kurang dalam bekerja.
4. Keterlambatan pegawai dalam mengikuti apel kerja.
5. Seringnya terlihat pegawai yang tidak berada ditempat saat jam kerja kantor.
6. Adanya absensi tanpa sebab yang jelas.
7. Adanya pegawai yang meninggalkan kantor sebelum waktu kerja selesai.

Masalah-masalah tersebut merupakan sedikit gambaran mengenai kegiatan pegawai di Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku. Untuk mengetahui absensi kehadiran pegawai, tentang absensi tidak hadir rata-rata/hadir,

tentang lambat masuk rata-rata/hari dan tentang cepat pulang rata-rata/hari, dapat dilihat pada tabel :

Tabel 1.1 : Data Absensi Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2009-2012

Tahun	Jumlah Pegawai	Absen Tidak Hadir Rata-Rata/Hari		Lambat Masuk Rata-Rata/Hari		Cepat Pulang Rata-Rata/Hari	
		Frekwensi	%	Frekwensi	%	Frekwensi	%
2009	15	4	26,7	4	26,7	4	26,7
2010	17	2	11,8	3	17,6	3	17,6
2011	17	3	17,6	3	17,6	4	23,5
2012	18	5	27,8	4	22,2	4	22,2

Sumber : Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2012

Dari tabel di atas, dapat dilihat tingginya angka dari persentase pelanggaran disiplin pegawai Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu yang sampai melebihi batas wajar yaitu 5%. Berdasarkan teori yang telah ada tingginya tingkat pelanggaran absensi merupakan salah satu indikasi rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan baik milik pemerintah atau swasta.

Berdasarkan rincian tabel yang sudah dipaparkan di atas, terlihat jenis-jenis pelanggaran disiplin kerja yang bervariasi dengan jumlah persentase yang berfluktuasi. Alpha , lambat masuk kantor dan pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan merupakan bentuk pelanggaran yang paling sering terjadi.

Persentase jumlah pegawai yang alpha dengan rincian, pada tahun 2009 sebesar 26,7%, tahun 2010 turun menjadi 11,8% tahun 2011 naik menjadi 17,6% dan pada tahun 2012 mengalami peningkatan menjadi 27,8%.

Selain alpha, para pegawai juga sering lambat masuk kantor. Berikut adalah perinciannya. Pada tahun 2009 sebesar 26,7%, tahun 2010 turun menjadi 17,6%, tahun 2011 sebesar 17,6% dan terakhir mengalami peningkatan pada tahun 2012 menjadi 22,2%.

Sedangkan persentase pegawai yang cepat pulang pada empat tahun terakhir adalah: pada tahun 2009 sebesar 26,7%, tahun 2010 turun menjadi 17,6%, tahun 2011 naik menjadi 23,5% dan tahun 2012 turun menjadi 22,2%.

Gejala semakin tingginya tingkat persentase pelanggaran absensi ini, menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran para pegawai Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Data diatas menunjukkan dalam masa empat tahun di mulai dari tahun 2009 sampai 2012 pegawai Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu belum menunjukkan tingkat kesadaran disiplin yang tinggi.

Berdasarkan uraian-uraian, gambaran dan data yang telah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih jauh tentang upaya pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai khususnya di Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk itu penulis menuangkannya dalam bentuk karya tulis skripsi yang berjudul:

"ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA UPT DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN BATANG CENAKU DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI"

1.2 Perumusan Masalah.

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: ***Bagaimanakah kepemimpinan Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai.***

1.3 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Kepala UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai kantor UPT Dinas pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah:

1. Sebagai sarana untuk melatih dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir penulis.
2. Sebagai bahan informasi bagi Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Sebagai referensi kepustakaan bagi Universitas
4. Sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini akan disusun dalam enam bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : Telaah Pustaka

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, Konsep Operasional, Defenisi Konsep dan Hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai indikator dan tempat, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data, alat analisis data.

BAB IV : Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam Bab ini berisikan tentang gambaran umum lokasi penelitian seperti keadaan kantor, lokasi kantor, sejarah singkat kantor, jumlah karyawan.

BAB V : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta intepretasi hasil.

BAB VI : Penutup

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

Menurut Miftah Thoha (2003:1), Organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Seorang pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan suatu ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting dan akan selalu mempertanggungjawabkan kepemimpinannya.

2.1.1 Pengertian Pemimpin

Umar Husein (2005 : 31) menyatakan bahwa, pemimpin merupakan orang yang menerangkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang lain, tugas, dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan. Kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.

Handoko (2004 : 293) menyatakan bahwa pemimpin adalah orang yang membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain dengan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas sehingga dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Menurut Siagian (2003:57) kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai

usaha mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi orang lain, agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas tugas pokok unit/bidangnya masing-masing.

Selanjutnya Miftah Thoha (2003:5) menyatakan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Pengertian dari beberapa ahli tersebut dapat dikatakan kepemimpinan adalah sifat atau karakter, atau kegiatan atasan atau pimpinan untuk mempengaruhi perilaku sekelompok pegawai secara positif, membimbing dan mengarahkannya agar bekerja dengan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Gorda (2006 : 154) fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan/instansi yaitu :

a. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator

Sebagai innovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi-inovasi baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

b. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok pegawai sehingga timbul pengertian di kalangan mereka.

1. Mampu menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi yang dilakukan secara baik kepada seseorang dan atau sekelompok pegawai sehingga timbul pengertian di kalangan mereka.
2. Pemimpin harus mampu memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.

c. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong pegawai untuk melaksanakan sesuatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler

Sebagai kontroler (pengendali) pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan atau program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

Sisi lain Malayu Hasibuan (2008: 195-198) mengatakan ada 8 (delapan) faktor kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Dalam hal ini berarti bahwa tujuan dari organisasi atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan masing-

masing individu agar mereka serius, sungguh-sungguh, dan disiplin dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka.

2. Keteladanan dari Pimpinan

Keteladanan dari seorang pimpinan akan sangat berperan penting dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai karena pimpinan akan dijadikan sebagai contoh yang akan dipedomani bawahannya dalam melaksanakan berbagai kegiatan. Jika kedisiplinan pimpinan baik maka kedisiplinan bawahan juga akan baik.

3. Balas Jasa

Faktor balas jasa juga ikut mempengaruhi dalam peningkatan kedisiplinan pegawai. Dengan adanya balas jasa yang sesuai, maka dapat meningkatkan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Apabila kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya meningkat maka kedisiplinan mereka akan baik pula.

4. Keadilan

Adanya keadilan dalam pemberian balas jasa dan pemberian hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran akan dapat menciptakan kedisiplinan pegawai yang baik. Dengan demikian, keadilan yang baik akan dapat menumbuhkan kedisiplinan yang baik pula.

5. Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan melekat adalah suatu tindakan atau perbuatan yang paling efektif untuk dapat mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dalam pelaksanaan waskat ini, akan tercipta kebersamaan antara atasan dan

bawahan untuk mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Dengan demikian akan mendukung terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

6. Sanksi Hukuman

Adanya pemberian hukuman yang sesuai kepada pegawai yang melakukan pelanggaran akan menyebabkan mereka takut untuk melakukan pelanggaran ataupun tindakan indisipliner pada masa yang akan datang. Dengan demikian, sanksi atau hukuman ini akan dapat menciptakan kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi.

7. Ketegasan

Perlu adanya ketegasan dari seorang pimpinan/atasan dalam mengambil tindakan bagi pegawai yang melakukan perilaku indisipliner. Pemimpin harus mampu mengambil tindakan tegas terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, sikap kedisiplinan dalam diri pegawai akan dapat terpelihara dengan baik.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang baik sangat penting ada dalam organisasi. Seorang atasan harus mampu menciptakan *human relationship* yang baik, serasi, dan mengikat, dalam suatu organisasi baik vertikal maupun horizontal. Dengan adanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan serasi ini akan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi.

2.1.3 Kepemimpinan dan Kekuasaan

Robbins (2002:508) menyatakan bahwa kekuasaan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi tindakan-tindakan atau keputusan kerja. Karena kepemimpinan itu mengenai proses pengaruh, kita perlu melihat bagaimana pemimpin-pemimpin mendapatkan kekuasaan, yang dikutip dari buku John French dan Bertran Raven mengidentifikasi lima sumber kekuasaan:

a. Kekuasaan legitimasi

Kekuasaan yang dimiliki seseorang sebagai akibat kedudukannya dalam hirarki organisasi resmi: juga disebut wewenang.

b. Kekuasaan paksaan

Kekuasaan yang didasarkan pada penerapan, atau ancaman penerapan sangsi-sangsi fisik seperti pelimpahan rasa sakit, timbulnya frustrasi akibat dibatasinya gerak, pengendalian melalui paksaan terhadap kebutuhan-kebutuhan dasar fisiologis atau kebutuhan rasa aman.

c. Kekuasaan imbalan

Kekuasaan yang menghasilkan manfaat-manfaat positif atau hadiah-hadiah.

d. Kekuasaan keahlian

e. Pengaruh yang timbul dari keahlian, keterampilan khusus, atau pengetahuan.

f. Kekuasaan rujukan

Kekuasaan yang timbul dari identifikasi dengan seseorang yang memiliki sumber-sumber yang didambakan atau ciri-ciri pribadi yang didambakan.

Kepemimpinan menyangkut kekuasaan merupakan proses pengaruh yang dimiliki pemimpin terhadap pengikut mereka dan bagaimana mereka menggunakan kekuasaan ini untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikut. Kebanyakan pemimpin-pemimpin yang efektif mengandalkan beberapa basis kekuasaan yang berbeda.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pencapaian tujuan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan perusahaan dan lembaga pemerintahan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan dan pengarahan terhadap pegawai akan menjadi tidak jelas, dimana hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada anggota, atau pegawai.

Pengertian gaya kepemimpinan menurut Nawawi (2003:15) adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian itu hanya bersifat sementara.

Menurut Winardi (2000:76) terdapat 3 (tiga) macam model gaya kepemimpinan secara umum, antara lain :

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan Demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas yang disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Dengan kata lain setiap anggota mengetahui secara pasti sumbangan yang dapat diberikannya untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasinya. Selain itu dapat diketahui bagaimana melaksanakannya secara efektif dan efisien.

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seseorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan dan tugas bawahan (anak buah) semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas

Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya.

Kebanyakan pimpinan menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang manajer sebagai pemimpin yang otokratis demokratis atau bebas.

Dalam praktek, sulit untuk menentukan gaya apa yang sedang dipakai oleh seorang pemimpin. Suatu saat pimpinan bisa keras (otokratis) dan di saat lain menunjukkan sikap yang lunak (demokratis). Memang, tidak selamanya gaya lunak itu baik begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu gaya kepemimpinan keras-lunak nampaknya menentukan kesuksesan seorang pemimpin. Perbedaan tipe gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individual dan perilaku kelompok. Sebagai contoh partisipasi dalam pengambilan keputusan pada gaya kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja serta menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin.

Gaya kepemimpinan ini menimbulkan kerugian dengan menurunnya produktivitas dan sulit mengambil keputusan yang dapat memuaskan semua pihak. Ini akan dapat dihindari dari pada gaya kepemimpinan otokratis. Kepemimpinan otokratis lebih banyak menghendaki masalah pemberian perintah kepada bawahan. Kepemimpinan demokrasi cenderung mengikuti pertukaran pendapat antara orang-orang yang terlibat. Kepemimpinan laissez-faire, pemimpin memberikan kepemimpinannya bila diminta.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Beberapa persepsi memberikan pengertian masing-masing tentang disiplin. Disiplin merupakan pelatihan, khususnya pelatihan pikiran untuk menaati peraturan yang berlaku. (Saydam, 2000:208)

Menurut Sinungan (2000: 145) disiplin adalah sikap mental yang akan tercermin di dalam setiap perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok, maupun masyarakat yang terdiri dari ketaatan terhadap segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, mematuhi segala norma dan kaidah-kaidah yang ada dalam masyarakat untuk dapat mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Lebih singkat lagi Tohardi (2002 : 393) berpendapat bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.

Menurut Malayu Hasibuan (2008: 193) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan dan norma-norma yang ada di dalam suatu organisasi pemerintah tersebut. Kesadaran adalah adanya sikap sukarela tanpa paksaan dari seorang pegawai untuk menaati segala peraturan, norma yang berlaku serta sadar akan tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakannya. Kesediaan adalah adanya kesesuaian sikap, tingkah laku, dan perbuatan dari seorang pegawai dengan peraturan-peraturan tertulis atau tidak tertulis yang ada dalam organisasi tertentu.

Selanjutnya, disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan, kaidah, pedoman yang berlaku dalam organisasi/instansi maupun pekerjaan yang telah ditetapkan kepadanya (Erika Revida, 2009: 14).

Setelah melihat beberapa pendapat di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sendiri tentang pengertian disiplin. Disiplin merupakan perilaku dan sikap yang akan mengarahkan pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur tata kerja organisasi. Untuk itu disiplin sangat penting dalam kelancaran aktivitas organisasi agar semua pekerjaan akan diselesaikan tepat pada apa yang sudah direncanakan, waktu dan prosedur yang telah ada.

2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah untuk dapat menjaga kelangsungan dari organisasi atau instansi tertentu baik pada hari ini ataupun pada hari esok.

Menurut Malayu Hasibuan (2008: 193-194) tujuan dari adanya disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya disiplin kerja sangat penting karena dengan baiknya disiplin kerja seorang pegawai, maka prestasi kerjanya juga akan meningkat. Dengan demikian, adanya disiplin kerja yang baik maka suatu organisasi akan dapat mencapai hasil yang optimal.
2. Tindakan disiplin akan dapat menciptakan pegawai-pegawai yang taat akan aturan dan norma-norma yang ada dan berlaku dalam suatu organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

3. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan rasa tanggung jawab seorang pegawai atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini akan dapat mendorong semangat kerja dari pegawai sehingga mampu mewujudkan tujuan dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah diinginkan.
4. Pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam organisasi kerjanya.
5. Adanya disiplin agar pegawai dapat mewujudkan produktivitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya demi mewujudkan berbagai tujuan organisasi.

2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin

Semua organisasi atau instansi akan memiliki standar dan aturan yang harus dilakukan dan dipatuhi oleh pegawai dalam hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaannya baik yang tertulis ataupun tidak tertulis sehingga akan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Dan untuk bisa mewujudkan hal tersebut sangat diperlukan adanya disiplin. Menurut Marihot Tua Hariandja (2002: 299- 303) ada beberapa jenis tindakan disiplin yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendorong setiap pegawai agar menaati peraturan-peraturan yang ada dan standar yang telah ditetapkan sehingga akan dapat mencegah terjadinya pelanggaran atau penyelewengan. Tindakan ini dilakukan tanpa adanya paksaan dari pihak-pihak tertentu sehingga dengan sendirinya akan dapat menciptakan disiplin diri dalam diri pegawai.

Untuk dapat mewujudkan disiplin preventif tersebut, beberapa cara yang perlu dilakukan adalah:

- a. Pegawai harus mengetahui dan memahami standar yang berlaku dalam organisasi tempat kerjanya.
- b. Standarnya harus jelas
- c. Dalam penyusunan standar harus melibatkan pegawai
- d. Standar atau aturan harus dinyatakan dalam pernyataan yang positif
- e. Tindakan disiplin ini harus dilakukan secara komprehensif dengan melibatkan semua elemen yang ada dalam organisasi.
- f. Standar dan aturan yang dibuat adalah demi kebaikan bersama bukan untuk kepentingan pihak tertentu saja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan yang dilakukan dan diambil untuk menangani berbagai pelanggaran atau kesalahan yang terjadi terhadap standar dan aturan-aturan yang telah ada dan melakukan pencegahan agar pelanggaran-pelanggaran tersebut tidak terjadi kembali. Tindakan ini biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner yang berupa peringatan, skors, dan pemecatan.

Tujuan disiplin korektif ini adalah untuk melakukan perbaikan atas perilaku yang melanggar standar dan aturan yang berlaku, melakukan pencegahan agar orang lain tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran yang sama, serta upaya untuk tetap mempertahankan standar dan aturan yang ada.

3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah adanya pengulangan terhadap kesalahan dan pelanggaran-pelanggaran yang sama akan dapat mengakibatkan jatuhnya hukuman yang lebih berat. Maksud dari tindakan disiplin ini adalah agar pegawai yang melakukan pelanggaran dapat memperbaiki tindakannya sebelum hukuman yang berat tersebut benar-benar dijatuhkan untuknya.

Sementara itu dari pendapat lain mengatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja prajurit/pegawai sipil dalam menentukan efektifitas kinerja/pencapaian tujuan suatu organisasi (Kusnan, 2004:38):

1. Waktu masuk dinas

Dalam waktu masuk berdinas yakni meliputi dari absensi kehadiran pegawai, kehadiran setiap hari jam kerja apakah sudah tepat waktu serta kehadiran dalam mengikuti briefing atau pengarahan dari pimpinan.

2. Waktu berdinas

Dalam waktu masuk berdinas meliputi yaitu apakah waktu pulang sesuai dengan jam kantor, Tugas-tugas yang dilaksanakan dengan tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan Pemenuhan jam kerja kantor.

3. Kepatuhan terhadap tata tertib

Untuk kepatuhan terhadap tata tertib yaitu meliputi seragam yang dipakai sesuai dengan yang telah ditentukan, tanda pengenal selalu dipakai dan Penggunaan waktu istirahat.

4. Kepatuhan terhadap atasan.

Sementara itu penilaian mengenai kepatuhan terhadap atasan yakni meliputi motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, pemberian sanksi dari atasan jika melanggar aturan tersebut dan pemberian *reward* (penghargaan) dari atasan jika tepat waktu menyelesaikan Tugas.

2.2.4 Prinsip-Prinsip Pendisiplinan

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan oleh Mangku Prawira dan Hubeis (2007: 123-124) adalah:

1. Pendisiplinan merupakan salah satu upaya yang bertujuan untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja pegawai di dalam suatu organisasi.
2. Pendisiplinan pegawai harus sesuai dengan aturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau instansi yang bersangkutan.
3. Pendisiplinan yang dilakukan harus didokumentasikan dengan lengkap dan terperinci mengenai hal-hal seperti rendahnya tingkat kinerja pegawai, sanksinya, dan langkah-langkah yang telah diambil dalam proses perbaikannya.
4. Dalam melaksanakan proses pendisiplinan dapat menggunakan pendekatan dengan memberikan tekanan dan paksaan terhadap pegawai sesuai dengan masalah yang dihadapi.
5. Melibatkan pegawai dalam setiap perencanaan dan pemecahan masalah kedisiplinan yang dihadapi oleh suatu organisasi.

6. Seorang pimpinan harus menjadi teladan dalam proses penegakan disiplin dan harus menunjukkan bagaimana sebenarnya kedisiplinan yang diharapkan tersebut.

2.2.5 Peraturan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

2.2.5.1 Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban Pegawai Negeri Sipil merupakan hal-hal yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang menjadi kewajiban adalah sebagai berikut:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS.
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.
4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara.

10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

2.2.5.2 Larangan Pegawai Negeri Sipil

Larangan Pegawai Negeri Sipil merupakan hal-hal yang dilarang dan tidak boleh dilakukan oleh seorang Pegawai Negeri Sipil. Menurut Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang menjadi larangan bagi Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Menyalah gunakan wewenang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain.
3. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional.

4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan
7. untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara.
8. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.
9. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya.
10. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
11. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani.
12. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

14. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden.
15. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan.
16. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah.

2.2.6 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin

Tujuan utama adanya sanksi dalam disiplin kerja bagi para pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi adalah untuk mendidik dan memperbaiki tindakan pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin tersebut. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 pasal 7 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat.

1. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - a. Teguran lisan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

2. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
- b. Penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun
- c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun.

3. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:

- a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun
- b. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
- c. Pembebasan dari jabatan
- d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
- e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Dalam penetapan jenis sanksi disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin sebaiknya dipertimbangkan dengan cermat dan teliti bahwa sanksi disiplin yang akan dijatuhkan benar-benar sesuai dan setimpal dengan kesalahan yang telah diperbuat oleh pegawai. Dengan demikian, sanksi atau hukuman tersebut dapat diterima dengan rasa keadilan. Bagi pegawai yang pernah mendapatkan sanksi disiplin dan mengulangi kesalahan yang sama, perlu diberikan sanksi atau hukuman disiplin yang lebih berat lagi dengan tetap berpedoman pada peraturan pemerintah yang berlaku agar pegawai tersebut tidak mengulanginya lagi pada masa yang akan datang.

2.2.7 Membina Disiplin Kerja

Tidak semua pegawai di setiap organisasi sadar akan pentingnya arti kedisiplinan kerja dalam bertugas. Untuk meningkatkan kesadaran akan disiplin kerja maka diperlukar, pembinaan yang akan bersifat dapat mengarahkan pegawai akan selalu disiplin dalam bekerja.

Ada beberapa hal yang dapat menunjang kelancaran proses pembinaan disiplin, yaitu: (Maryoto, 2000:152)

a. Motivasi

Memberikan semangat kepada pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja

b. Pendidikan dan Pelatihan

Hal ini biasanya dilakukan semacam acara ataupun seminar singkat untuk pegawai.

c. Teladan Pimpinan

Bawahan akan mencontoh segala prilaku dari atasannya, jadi teladan disiplin pemimpin

d. Kesejahteraan

e. Penegakan disiplin dengan hokum

Dari beberapa faktor di atas, yang merupakan faktor yang sangat berpengaruh adalah keteladanan pimpinan jika dari pimpinan sendiri sudah mencontohkan teladan disiplin yang kurang baik maka bawahanpun juga akan ikut untuk bertindak tidak disiplin. Disiplin akan membantu meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas pegawai. Tingkat disiplin

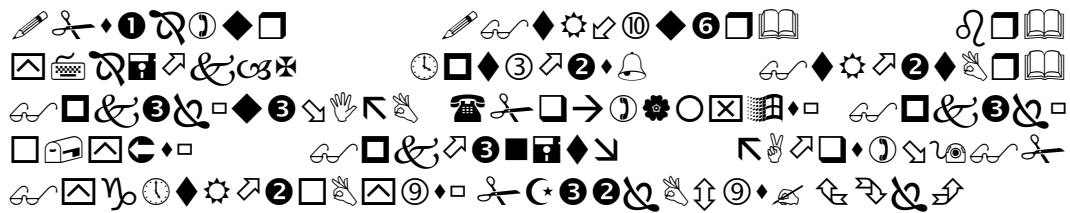
yang tinggi merupakan gambaran tingginya kesadaran dan rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2.3 Konsep Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Dalam Islam

2.3.1 Kepemimpinan dalam Islam

Di dalam konsep (manhaj) Islam, pemimpin merupakan hal yang sangat final dan fundamental. Ia menempati posisi tertinggi dalam bangunan masyarakat Islam. Dalam kehidupan berjama'ah, pemimpin ibarat kepala dari seluruh anggota tubuhnya. Ia memiliki peranan yang strategis dalam pengaturan pola (minhaj) dan gerakan (harakah). Kecakapannya dalam memimpin akan mengarahkan ummatnya kepada tujuan yang ingin dicapai, yaitu kejayaan dan kesejahteraan ummat dengan iringan ridho Allah (Qs. 2 : 207).

Dalam bangunan masyarakat Islami, pemimpin berada pada posisi yang menentukan terhadap perjalanan ummatnya. Apabila sebuah jama'ah memiliki seorang pemimpin yang prima, produktif dan cakap dalam pengembangan dan pembangkitan daya juang dan kreativitas amaliyah, maka dapat dipastikan perjalanan ummatnya akan mencapai titik keberhasilan. Dan sebaliknya, manakala suatu jama'ah dipimpin oleh orang yang memiliki banyak kelemahan, baik dalam hal keilmuan, manajerial, maupun dalam hal pemahaman dan nilai tanggung jawab, serta lebih mengutamakan hawa nafsunya dalam pengambilan keputusan dan tindakan, maka dapat dipastikan, bangunan jama'ah akan mengalami kemunduran, dan bahkan mengalami kehancuran (Qs. 17 : 16)



"Dan jika Kami hendak membinasakan suatu negeri, maka Kami perintahkan kepada orang-orang yang hidup mewah (kaum elit dan konglomerat) di negeri itu (untuk menaati Allah), akan tetapi mereka melakukan kedurhakaan dalam negeri itu, maka sudah sepantasnyalah berlaku terhadapnya perkataan (ketentuan Kami), kemudian Kami hancurkan negeri itu sehancur-hancurnya." (Qs. 17 : 16)

Oleh karena itulah, Islam memandang bahwa kepemimpinan memiliki posisi yang sangat strategis dalam terwujudnya masyarakat yang berada dalam Baldatun Thoyyibatun Wa Robbun Ghofur (Qs. 34 : 15), yaitu masyarakat Islami yang dalam sistem kehidupannya menerapkan prinsip-prinsip Islam. Begitu pentingnya kepemimpinan atau imam dalam sebuah jama'ah atau kelompok, sampai-sampai Rasulullah bersabda yang maksudnya:

"Apabila kamu mengadakan perjalanan secara berkelompok, maka tunjuklah salah satunya sebagai imam (pemimpin perjalanan)."

Demikian juga jika kita lihat dalam sejarah Islam (Tarikh Islam) mengenai pentingnya kedudukan pemimpin dalam kehidupan ummat muslim. Kita lihat dalam sejarah, ketika Rasulullah saw. wafat, maka para shahabat segera mengadakan musyawarah untuk menentukan seorang khalifah. Hingga jenazah Rasulullah pun harus tertunda penguburannya selama tiga hari. Para shahabat ketika itu lebih mementingkan terpilihnya pemimpin pengganti Rasulullah, karena kekhawatiran akan terjadinya ikhlilaf (perpecahan) di kalangan ummat muslim kala itu. Hingga akhirnya terpilihlah Abu Bakar sebagai khalifah yang pertama

setelah Rasulullah saw. wafat.

2.3.2 Kriteria dalam Menentukan Pemimpin

Jika kita menyimak terhadap perjalanan siroh nabawiyah (sejarah nabi-nabi) dan berdasarkan petunjuk Al-Qur'an (Qs. 39 : 23) dan Al-Hadits (Qs. 49 : 7), maka kita dapat menyimpulkan secara garis besar beberapa kriteria dalam menentukan pemimpin.

Beberapa faktor yang menjadi kriteria yang bersifat general dan spesifik dalam menentukan pemimpin tersebut adalah antara lain :

a. Faktor Keulamaan

Dalam Qs. 35 : 28, Allah menerangkan bahwa diantara hamba-hamba Allah, yang paling takut adalah al-'ulama. Hal ini menunjukkan bahwa apabila pemimpin tersebut memiliki kriteria keulamaan, maka dia akan selalu menyandarkan segala sikap dan keputusannya berdasarkan wahyu (Al-Qur'an). Dia takut untuk melakukan kesalahan dan berbuat maksiat kepada Allah.

Berdasarkan Qs. 49 : 1, maka ia tidak akan gegabah dan membantah atau mendahului ketentuan yang telah ditetapkan Allah dan Rasul-Nya. Dalam pengambilan keputusan, ia selalu merujuk kepada petunjuk Al-Qur'an dan Al-Hadits.

Berdasarkan Qs. 29 : 49, maka seorang pemimpin yang berkriteria ulama, haruslah memiliki keilmuan yang dalam di dalam dadanya (fii shudur). Ia selalu menampilkan ucapan, perbuatan, dan perangnya berdasarkan sandaran ilmu.

b. Faktor Intelektual (Kecerdasan)

Seorang calon pemimpin haruslah memiliki kecerdasan, baik secara emosional (EQ), spiritual (SQ) maupun intelektual (IQ).

Dalam hadits Rasulullah melalui jalan shahabat Ibnu Abbas r.a, bersabda :

"Orang yang pintar (al-kayyis) adalah orang yang mampu menguasai dirinya dan beramal untuk kepentingan sesudah mati, dan orang yang bodoh (al-'ajiz) adalah orang yang memperturutkan hawa nafsunya dan pandai berangan-angan atas Allah dengan segala angan-angan." (HR. Bukhari, Muslim, Al-Baihaqy)

Hadits ini mengandung isyarat bahwa seorang pemimpin haruslah orang yang mampu menguasai dirinya dan emosinya. Bersikap lembut, pemaaf, dan tidak mudah amarah. Dalam mengambil sikap dan keputusan, ia lebih mengutamakan hujjah Al-Qur'an dan Al-Hadits, daripada hanya sekedar nafsu dan keinginan-nya. Ia akan menganalisa semua aspek dan faktor yang mempengaruhi penilaian dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan Qs. 10 : 55, mengandung arti bahwa dalam mengambil dan mengajukan diri untuk memegang suatu amanah, haruslah disesuaikan dengan kapasitas dan kapabilitas (kafa'ah) yang dimiliki (Qs. 4 : 58). Rasulullah berpesan : "Barangsiapa menyerahkan suatu urusan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya."

c. Faktor Kepeloporan

Berdasarkan Qs. 39 : 12, maka seorang pemimpin haruslah memiliki sifat kepeloporan. Selalu menjadi barisan terdepan (pioneer) dalam

memerankan perintah Islam.

Berdasarkan Qs. 35 : 32, maka seorang pemimpin haruslah berada pada posisi hamba-hamba Allah yang bersegera dalam berbuat kebajikan (sabiqun bil khoiroti bi idznillah)

Berdasarkan Qs. 6 : 135, maka seorang pemimpin tidak hanya ahli di bidang penyusunan konsep dan strategi (konseptor), tetapi haruslah juga orang yang memiliki karakter sebagai pekerja (operator). Orang yang tidak hanya pandai bicara, tetapi juga pandai bekerja.

d. Faktor Keteladanan

Seorang calon pemimpin haruslah orang yang memiliki figur keteladanan dalam dirinya, baik dalam hal ibadah, akhlaq, dsb. Berdasarkan Qs. 33 : 21, maka seorang pemimpin haruslah menjadikan Rasulullah sebagai teladan bagi dirinya. Sehingga, meskipun tidak akan mencapai titik kesempurnaan, paling tidak ia mampu menampilkan akhlaq yang baik layaknya Rasulullah.

Berdasarkan Qs. 68 : 4, maka seorang pemimpin haruslah memiliki akhlaq yang mulia (akhlaqul karimah), sehingga dengannya mampu membawa perubahan dan perbaikan dalam kehidupan sosial masyarakat.

e. Faktor Manajerial (Management)

Berdasarkan Qs. 61 : 4, maka seorang pemimpin haruslah memahami ilmu manajerial (meskipun pada standar yang minim). Memahami manajemen

kepemimpinan, perencanaan, administrasi, distribusi keanggotaan, dsb.

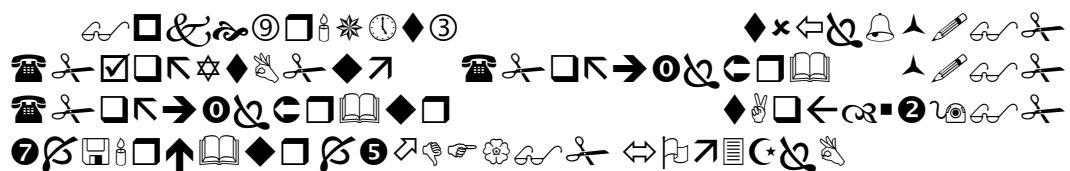
Seorang pemimpin harus mampu menciptakan keserasian, keselarasan, dan kerapian manajerial lembaganya (tandhim), baik aturan-aturan yang bersifat mengikat, kemampuan anggota, pencapaian hasil, serta parameter-parameter lainnya.

Dengan kemampuan ini, maka akan tercipta tanasuq (keteraturan), tawazun (keseimbangan), yang kesemuanya bermuara pada takamul (komprehensif) secara keseluruhan.

2.3.2 Disiplin Kerja dalam Islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:



“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu ...” (An Nisa: 59)

Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar,

pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan bernegara.

Disiplin dalam penggunaan waktu perlu diperhatikan dengan seksama. Waktu yang sudah berlalu tak mungkin dapat kembali lagi. Demikian pentingnya waktu sehingga berbagai bangsa menyatakan penghargaan terhadap waktu. Orang Inggris mengatakan *Time is money* (waktu adalah uang), peribahasa Arab mengatakan " (waktu adalah pedang) atau waktu adalah peluang emas, dan kita orang Indonesia mengatakan: "sesal dahulu pendapatan sesal kemudian tak berguna".

Tidak dapat dipungkiri bahwa orang-orang yang berhasil mencapai sukses dalam hidupnya adalah orang-orang yang hidup teratur dan berdisiplin dalam memanfaatkan waktunya. Disiplin tidak akan datang dengan sendirinya, akan tetapi melalui latihan yang ketat dalam kehidupan pribadinya.

Ada empat cara agar kita tidak menjadi orang-orang yang melalaikan waktu, antara lain: (1) beriman, (2) beramal saleh, (3) saling berwasiat dalam kebenaran, (4) saling berwasiat dalam kesabaran.

Inilah yang dijelaskan dalam ayat terakhir surat Al-Ashr. "Illal ladziina amanu wa'amilushshaalihaati watawaahau bish shabr, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan menasihati-

menasihati supaya menaati kebenaran serta menasihati-menasihati supaya tetap dalam kesabaran.”

1. Beriman

Iman, secara bahasa bermakna “membenarkan”. Maksudnya membenarkan segala hal yang disampaikan oleh Nabi Muhammad saw., yang pokok-pokoknya tersistematisasikan dalam rukun iman. Iman sifatnya abstrak, dimensinya batiniah alias tidak terlihat. Karenanya, yang paling tahu apakah iman seseorang itu kuat atau lemah hanyalah Allah swt. Zat yang Maha Mengetahui masalah ghaib. Walaupun iman itu abstrak, namun Allah swt. Menyebutkan sejumlah ciri orang-orang yang imannya benar. Firman-Nya, “Sesungguhnya orang-orang yang beriman itu adalah mereka yang apabila disebut nama Allah gemetarlah hati mereka, dan apabila dibacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, bertambahlah iman mereka karenanya dan kepada Tuhanlah mereka bertawakal.

Orang-orang yang mendirikan shalat dan menafkahkan sebagian dari rizki yang Kami berikan pada mereka. Itulah orang-orang yang beriman dengan sebenar-benarnya. Mereka akan memperoleh beberapa derajat ketinggian di sisi Tuhannya serta ampunan dan nikmat yang mulia.” (Q.S. Al Anfal 8:2-4). Iman itu bersifat fluktuatif, artinya kadang-kadang meningkat dan kadang-kadang menurun. Dalam suatu riwayat, disebutkan bahwa *Al immanu yaziidu wa yanqushu* (iman itu dapat bertambah dan bisa juga berkurang). Oleh sebab itu kita wajib merawat iman agar tetap prima supaya tidak terjerumus menjadi

orang-orang yang merugi.

2. Beramal Saleh

Kedua yang bisa menyelamatkan manusia dari kerugian adalah beramal saleh. Kata amiluu berasal dari kata amalun artinya pekerjaan yang dilakukan dengan penuh kesadaran. Kata shalihaat berasal dari kata shaluha artinya bermanfaat atau sesuai. Jadi, amal saleh adalah aktivitas yang dilakukan dengan penuh kesadaran bahwa pekerjaan itu memberi manfaat untuk dirinya ataupun untuk orang lain. Selain itu, pekerjaan tersebut sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditentukan. Syekh Muhammad Abduh mendefinisikan amal saleh sebagai perbuatan yang berguna bagi diri pribadi, keluarga, kelompok, dan manusia secara keseluruhan. Jadi, karya atau kreativitas apapun yang kita lakukan dengan penuh kesadaran demi kemaslahatan diri sendiri, keluarga ataupun masyarakat, dapat disebut amal saleh.

Harus diingat, amal saleh itu harus dibarengi dengan iman, karena amal saleh tanpa dilandasi iman kepada Allah swt. akan menjadi sia-sia, “Dan Kami hadapi segala amal baik yang mereka kerjakan, lalu Kami jadikan amal itu bagaikan debu yang beterbangan”. (Q.S. Al Furqan 25:23)

3. Saling Berwasiat dalam Kebenaran

Watawaashau bil haq, Orang yang saling berwasiat dalam kebenaran. Berarti saling menasihati untuk berpegang teguh pada kebenaran. Kata Al haq di sini berarti kebenaran yang pasti, yaitu Ajaran Islam. Maka syarat agar

manusia terhindar dari kerugian adalah mengetahui hakikat kebenaran Islam, mengamalkannya, dan menyampaikannya kepada orang lain. Siapa saja yang tidak mau mengajak manusia lain untuk berpegang pada kebenaran Islam setelah ia mengetahuinya, ia termasuk dalam golongan yang merugi. Mengajak orang lain berada di jalan kebenaran bukan sekadar tugas para kiai, ulama, ustadz ataupun lembaga dakwah, namun merupakan kewajiban setiap individu. Rasulullah bersabda,

“Siapa yang melihat kemunkaran, maka ubahlah dengan kekuasaan. Apabila tidak mampu, maka ubahlah dengan lisan, dan kalau tidak mampu juga, maka ubahlah dengan hati, dan itulah iman yang paling lemah”

Kewajiban ini ditujukan kepada setiap individu muslim, kapan dan di mana pun melihat kemunkaran, kita wajib mengubahnya sesuai kadar kemampuan kita. Saling menasihati untuk berpegang teguh pada kebenaran harus dilakukan dengan ilmu, penuh kearifan, dan menggunakan kata-kata yang santun, sebagaimana Firman-Nya, “Serulah manusia ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan nasihat yang baik, dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.” (Q.S An-Nahl 16:125)

4. Saling Berwasiat dalam Kesabaran

Wa tawaashau bishshabr, saling menasihati supaya tetap dalam kesabaran. Kesabaran adalah suatu kekuatan jiwa yang membuat orang menjadi tabah menghadapi berbagai ujian. Sabar begitu penting untuk kita miliki. Allah swt. menyebut sabar sebanyak 103 kali dalam Al-Qur'an dengan berbagai konteks. Jiwa sabar harus kita miliki karena ujian akan selalu mewarnai

kehidupan kita, “Dan sungguh Kami akan berikan ujian padamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikan kabar gembira orang-orang yang bersabar...” (Q.S. Al-Baqarah 2:155).

2.4 Defenisi Konsep

Konsep merupakan suatu hal yang bersifat abstrak, yang dibentuk dengan menggeneralisasikan hal-hal yang khusus dan digeneralisasi sebagai suatu volume. Dalam hal ini peneliti memberikan batasan yang lebih jelas dari masing-masing konsep yang akan diteliti. Adapun defenisi konsep yang diajukan sehubungan dengan penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan pegawai terhadap peraturan, kaidah, pedoman yang berlaku dalam organisasi/instansi maupun pekerjaan yang telah ditetapkan kepadanya.

2.4 Konsep Operasional

Menurut Winardi (2007:42) konsep adalah absraksi mengenai sesuatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu.

Konsep operasional merupakan suatu cara untuk mengukur variabel, sehingga dengan pengukuran ini dapat diketahui, indikator apa saja yang diketahui sebagai pendukung untuk dianalisa dari variabel tersebut. Adapun indikator yang mencakup permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

2.4.1 Kepemimpinan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya untuk menciptakan suasana dan budaya organisasi yang dapat meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Untuk mengetahui dijelaskan indikator sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Keteladanan dari Pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan Melekat (Waskat)
5. Sanksi Hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan Kemanusiaan

2.4.2 Disiplin Kerja

Tinggi rendahnya disiplin kerja prajurit/ pegawai sipil dalam menentukan efektivitas kinerja/ pencapaian tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Waktu masuk dinas
2. Waktu berdinas

3. Kepatuhan terhadap tata tertib

4. Kepatuhan kepada atasannya

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Bentuk Penelitian

Adapun bentuk penelitian yang digunakan adalah metode Kualitatif dengan pendekatan korelasi, yaitu menganalisis antara dua variable bebas dan terikat. Variabel bebas ialah kepemimpinan sedangkan variable terikat ialah disiplin kerja pegawai.

3.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan atau dilaksanakan di Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu pada Tahun 2012.

3.3 Jenis dan Sumber Data

1. Data primer

Data Primer adalah data yang diperoleh melalui hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi, yaitu data tentang kepemimpinan kepala UPTD Pendidikan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Data Sekunder

Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari melalui penelitian kepustakaan yang tidak perlu diolah lagi seperti buku literatur, internet serta

bacaan lain yang berhubungan dengan penelitian yang digunakan sebagai data penunjang.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono dalam buku statistik untuk penelitian (2010:90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulanya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu berjumlah 24 orang.

Tabel 3.1: Jumlah Populasi pada Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu

NO	Sub / Bagian	Populasi
1.	Kepala UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku	1
2.	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	1
3.	Bendahara	1
4.	Seksi Kepegawaian	2
5.	Seksi Perencanaan	2
6.	Seksi Sarana dan Prasarana	2
7.	Seksi Umum	2
8.	Pengawas Sekolah	7
Jumlah		18

Sumber : Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2012

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sample dari penelitian menggunakan teknik sampling

jenuh, yakni pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Observasi atau Pengamatan Langsung

Menurut Singaribun (2001 : 191) observasi atau pengamatan langsung merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif. Dalam hal ini observasi dilakukan oleh peneliti dengan mendatangi secara langsung Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku untuk melihat dan mengamati kondisi yang ada guna memperoleh keterangan yang dibutuhkan.

b. Angket atau Kuesioner

Angket (*Kuesioner*) menurut Saebani (2008 : 191) yaitu pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini peneliti memberikan kuesioner kepada responden untuk di isi sebagai jawaban untuk hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku. Jumlah responden yang memberikan pernyataan pada penelitian ini berjumlah 18 orang.

c. Wawancara atau Interview

Menurut Saebani (2008 :190) wawancara yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan proses komunikasi secara langsung dengan melakukan Tanya jawab kepada responden seputar informasi yang diperlukan dalam penelitian. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu data tertentu. Peneliti mengumpulkan data dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden yang telah ditentukan sebelumnya yang dalam hal ini adalah pimpinan dan pegawai Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku sebagai responden wawancara.

Teknik Analisa Data

Sesuai dengan metode penelitian, teknik analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa data kualitatif. Analisa data kualitatif ini adalah analisis terhadap data yang diperoleh berdasarkan kemampuan teori-teori dan dihubungkan dengan fakta-fakta, data, dan informasi. Jadi teknik analisis data kualitatif yaitu dengan menyajikan hasil wawancara dan melakukan analisis terhadap masalah yang ditemukan di lapangan sehingga akan diperoleh gambaran yang jelas tentang objek yang diteliti dan kemudian akan ditarik sebuah kesimpulan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Keadaan Geografis Kecamatan Batang Cenaku

Aur Cina adalah ibu kota Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Yang merupakan salah satu Kecamatan yang termasuk dalam wilayah Administrasi Kabupaten Indragiri Hulu yang secara umum keadaan Kecamatan Batang Cenaku topologinya terdiri dari daerah daratan dan berbukit-bukit. Sementara ketinggian dari permukaan air laut untuk daerah Kecamatan Batang Cenaku adalah sekitar 40-105 meter.

Dengan jumlah penduduk 28.393 orang terdiri dari 14.848 orang laki-laki dan 13.547 orang perempuan.

Sesuai dengan batas wilayah Kecamatan Batang Cenaku berbatasan dengan :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Rakit Kulim
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Jambi
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Batang Gansal
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Seberida

4.2 Deskripsi Umum Tentang Ruang Lingkup Penelitian

Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku menurut Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan di Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu merupakan unsur pelaksana

Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu yang melaksanakan urusan pemerintah dibidang Pendidikan , dipimpin oleh Kepala UPTD Pendidikan yang berada dibawah dan bertanggung jawab Kepala Dinas dan secara operasional berkoordinasi dengan Camat.

Dengan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan, terdiri dari:

1. Kepala UPTD Pendidikan
2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
3. Seksi Kepegawaian
4. Seksi Keuangan/Bendahara
5. Seksi Perencanaan
6. Seksi Umum
7. Seksi Sarana dan Prasarana
8. Pengawas Sekolah

4.3 Uraian Tugas Bagian/ Unit Kerja UPTD Pendidikan Kecamatan Batang

Cenaku

Adapun susunan organisasi dan pembagian tugas di UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku adalah sebagai berikut :

1. Kepala UPT Dinas Pendidikan

- 1) UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku sebagai unsur pelaksana teknis tertentu mempunyai tugas pokok memberi petunjuk, membagi

tugas, membimbing, memeriksa, mengoreksi, mengawasi, merencanakan dan melaksanakan kegiatan teknis operasional urusan penyelenggaraan koordinasi pelayanan pendidikan di Kecamatan, meliputi penyelenggaraan pengelolaan Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama/MTs, Sekolah Menengah Atas/MA di Kecamatan.

2) Untuk Penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1) UPTD Pendidikan Kecamatan mempunyai fungsi :

- a. Perencanaan Kegiatan kerja UPTD Pendidikan Kecamatan
- b. Pemberian petunjuk pelaksanaan urusan penyelenggaraan koordinasi pelayanan pendidikan di kecamatan, meliputi penyelenggaraan pengelolaan TK, SD, SMP/MTs, SMA/MA di Kecamatan.
- c. Pembagian tugas pelaksanaan UPTD Pendidikan Kecamatan
- d. Pembimbingan pelaksanaan tugas UPTD Pendidikan Kecamatan
- e. Pemeriksaan dan Pengawasan pelaksanaan urusan penyelenggarakan koordinasi pelayanan pendidikan di kecamatan, meliputi penyelenggaraan pengelolaan TK, SD, SMP/MTs, SMA/MA di Kecamatan
- f. Pelaksanaan penyelenggaraan koordinasi pelayanan pendidikan di Kecamatan, meliputi penyelenggaraan pengelolaan TK, SD, SMP/MTs, SMA/MA di Kecamatan
- g. Pengoreksian pelaksanaan tugas UPTD Pendidikan
- h. Pengawasan bawahan dalam lingkup bidang tugasnya.
- i. Pelaporan Pelaksanaan tugas UPTD Pendidikan Kecamatan

- j. Pelaksanaan Tugas Kedinasan lainnya berdasarkan arahan atasan dalam lingkup bidang tugasnya.

2. Kepala Sub.Bagian Tata Usaha

- 1) Memberi petunjuk, membagi tugas, membimbing, memeriksa, mengoreksi, mengawasi dan merencanakan kegiatan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan, umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan dalam rangka mendukung mekanisme kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD)
- 2) Untuk Penyelenggaraan tugas pokok sebagaimana dimaksud ayat (1) Kasubag TU mempunyai fungsi :
 - a. Perencanaan kegiatan kerja Sub Bagian Tata Usaha meliputi urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan, umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan;
 - b. Pemberian petunjuk pengelolaan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan, umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan;
 - c. Pembagian tugas pengelolaan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan, umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan;
 - d. Pembimbingan pelaksanaan tugas Sub Bagian Tata Usaha;
 - e. Pemeriksaan dan pengawasan pengelolaan urusan keorganisasian dan ketatalaksanaan, umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan;

- f. Pengoreksian pelaksanaan tugas Sub Bagian Tata Usaha;
- g. Pengawasan bawahan dalam lingkup bidang tugasnya;
- h. Pelaporan pelaksanaan tugas Sub Bagian Tata Usaha; dan
- i. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya berdasarkan arahan atasan dalam lingkup bidang tugasnya.

3. Seksi Kepegawaian

- 1) Melaksanakan Tugas Dalam Bidang Administrasi Kepegawaian
- 2) Menyelenggarakan Tugas Pokok Sebagaimana Yang Dimaksud
- 3) Membuat Usulan Kenaikan Gaji Berkala Setiap Bulan
- 4) Membuat Usulan Kenaikan Pangkat dan Pak Setiap 6 Bulan
- 5) Membuat Usulan Mutasi
- 6) Membuat Usulan Promosi
- 7) Membuat Usulan Cuti dan Pensiun Pegawai
- 8) Membuat Usulan Daftar Urutan Kepangkatan (DUK)
- 9) Pendataan TK Setiap Bulan

4. Seksi Keuangan/ Bendahara

- 1) Mendata, Mengusulkan, Membayar Gaji
- 2) Membuat Surat Pertanggungjawaban (SPJ) dan Melaporkan Gaji
- 3) Mendata, Mengusulkan, dan Membayar Subsidi Guru
- 4) Mendata, Mengusulkan, Membagikan dan Melaporkan Keuangan
- 5) Penerimaan Pengajuan SK Kenaikan Gaji Berkala, Pangkat, dan Mutasi
- 6) Mengadakan Pembinaan dan Monitoring
- 7) Menerima dan Membuat Laporan Pertanggungjawaban Dana Operasional

5. Seksi Perencanaan

- 1) Penerimaan Peserta Didik Kelas 1
- 2) Pendataan Peserta Test Sumatif
- 3) Pendataan Kegiatan Akhir Tahun
- 4) Membuat Pelaporan Data Sekolah Dasar (Daftar 1)
- 5) Monitoring dan Membuat Pelaporan

6. Seksi Umum

- 1) Mengagendakan Surat Menyurat
- 2) Mengarsipkan Surat Masuk dan Keluar
- 3) Menata Perlengkapan Kantor
- 4) Mengirim Surat Lintas Sektoral
- 5) Koordinator Pelaporan Administrasi

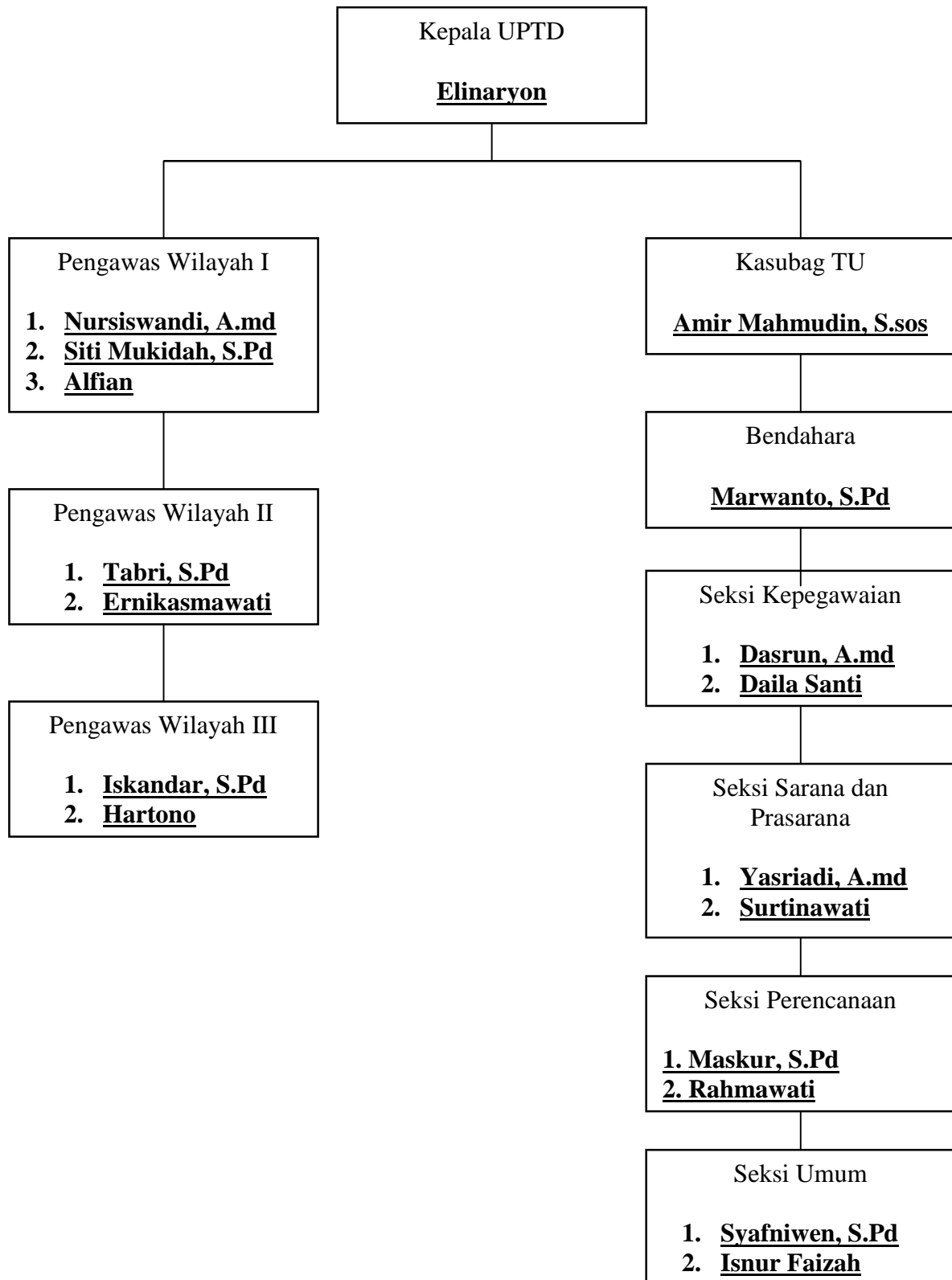
7. Seksi Sarana dan Prasarana

Mendata prasarana sekolah-sekolah yang ada di lingkungan UPTD Kecamatan Selaawi.

8. Pengawas Sekolah

Mengawas/monitoring ke setiap sekolah-sekolah, dilaksanakan pada satu minggu satu kali untuk melihat keadaan Kepala Sekolah, Guru dan Murid.

4.4 Struktur Organisasi Unit Tempat Penelitian



Sumber : UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Tahun 2012

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan data dan hasil penelitian tentang permasalahan yang telah dirumuskan pada Bab I, yaitu Bagaimanakah kepemimpinan Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dalam meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Hasil penelitian ini diperoleh dengan teknik observasi, kuesioner dan wawancara secara mendalam dengan responden sebagai bentuk pencarian data dan dokumentasi langsung lapangan yang kemudian peneliti analisis.

5.1 Analisis Deskripsi Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku yang berjumlah 18 orang yang disebut sebagai responden. Identitas responden selanjutnya didistribusikan menurut kelompok umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan terakhir.

5.1.1 Karakteristik Umur

Umur merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang. Seseorang yang menjalani hidup secara normal dapat diasumsikan bahwa semakin lama hidup maka pengalaman semakin banyak, pengetahuan semakin luas, keahliannya semakin mendalam dan kearifannya semakin baik dalam pengambilan keputusan tindakannya.

Peneliti membagi kelompok umur sebanyak 5 range, yakni range 20 – 25 tahun, 26 – 30 tahun, 31 – 35 tahun, 36 – 40 tahun dan diatas 41 tahun. Adapun

jumlah dan komposisi responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.1 Jumlah Responden Pada Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Berdasarkan Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
1	20-25 tahun	2	11,11
2	26-30 tahun	4	22,22
3	31-35 tahun	5	27,78
4	36-40 tahun	4	22,22
5	> 41 tahun	3	16,67
	Total	18	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden pada Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku adalah sebanyak 20-25 tahun adalah sebanyak 2 orang (11,11%). Responden yang berusia pada usia 26-30 tahun sebanyak 4 orang yaitu 22,22 %. Responden yang berusia pada usia 31-35 tahun sebanyak 5 orang yaitu 27,78%. Responden yang pada usia 36-40 tahun sebanyak 4 orang yaitu 22,22% dan yang berumur diatas 41 tahun sebanyak 3 orang atau 16,67%.

Sehingga dapat dikatakan bahwa responden dalam sampel penelitian ini sebagian besar mereka yang berusia antara 31-35 tahun dengan persentase 27,78% dan responden paling sedikit adalah mereka yang berusia 20-25 tahun dengan persentase 11,11%.

5.1.2 Karakteristik Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini berjumlah 18 orang terdiri dari : 11 orang responden laki-laki dan 7 orang responden perempuan. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.2 Jumlah Responden Pada Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	11	61.11
2	Perempuan	7	38.89
	Total	18	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Tabel diatas menunjukan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 11 orang responden atau sekitar 61,11%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang responden yaitu 38,89%.

5.1.3 Karakteristik Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah laku lainnya didalam lingkungan masyarakat, sehingga dapat diartikan bahwa pendidikan merupakan alat yang digunakan untuk merubah perilaku manusia. Pendidikan dapat diartikan sebagai suatu proses atau kegiatan untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan individu atau masyarakat. Ini berarti bahwa pendidikan adalah suatu pembentukan watak yaitu sikap disertai kemampuan dalam bentuk kecerdasan, pengetahuan dan keterampilan.

Tingkat pendidikan responden di Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Jumlah Responden Pada Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	SMA	8	44.44
2	Diploma (D3)	3	16.67
3	Strata satu (S1)	7	38.89
	Total	18	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Tabel tersebut memberikan gambaran sebaran responden menurut tingkat pendidikan pegawai pada Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku yakni sebanyak 8 responden atau 44,44 % berpendidikan SMA, 7 responden atau 38,89% berpendidikan Strata satu (S1), dan 3 orang berpendidikan Diploma (D3) atau 16,67%.

Dengan tingkat pendidikan yang baik akan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku. Responden yang berpendidikan Diploma (D3) dan Strata Satu (S1) diharapkan lebih mengerti cara-cara kerja yang lebih efektif dan efisien serta dapat memberikan pengertian tersebut kepada pegawai yang lain.

5.2 Analisis Kepemimpinan.

5.2.1 Tujuan dan Kemampuan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bekerja untuk memenuhi tujuan dan kemampuan bawahan, dan mewujudkan tujuan atau misi lebih besar dari

organisasi tersebut. Pimpinan bekerja pada dua tingkat, untuk pemenuhan tujuan dan kemampuan bawahannya.

Berikut hasil rekapitulasi indikator mengenai tujuan dan kemampuan pimpinan dalam mewujudkan tujuan dan misi organisasi di Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Tujuan dan Kemampuan.

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1	Tujuan pekerjaan yang diberikan pimpinan.	2	6	9	1	18
2	Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan	5	10	3	-	18
3	Kesesuaian deskripsi pekerjaan yang didapatkan.	4	4	7	3	18
	Jumlah	11	20	19	4	54
	Persentase	20,37	37,04	35,19	7,41	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas bahwa dari 3 pertanyaan pada indikator tujuan dan kemampuan, sebagian besar responden menyatakan bahwa tujuan dan kemampuan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sebanyak 37,04 % menyatakan dalam kategori baik.

Dari hasil rekapitulasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam kepemimpinan di Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku baik, sehingga keterkaitan antara pemimpin dengan berbagai kegiatan bawahan yang dihasilkan oleh pemimpin tersebut berjalan dengan semestinya. Artinya dengan baik nya tujuan dan kemampuan pimpinan dapat meningkatkan

disiplin kerja pegawai di Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku. Pimpinan Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku adalah seseorang yang dapat mempersatukan orang-orang dan dapat mengarahkannya sedemikian rupa untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pimpinan, pimpinan di Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku mampu untuk mengatur lingkungan kepemimpinannya.

5.2.2 Keteladan Pimpinan

Keteladanan pimpinan memiliki peran penting terhadap pencegahan konflik pada lembaga organisasi. Berdasarkan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan, saat ini kecenderungan mengarah kepada ketidak teladanan para pemimpin telah memunculkan potensi konflik di lembaga organisasi.

Berikut hasil rekapitulasi indikator mengenai keteladanan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja di Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Keteladan Pimpinan.

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1	contoh ucapan atau perkataan pimpinan kepada bawahan	4	9	3	2	18
2	contoh tindakan pimpinan kepada bawahan	3	7	7	1	18
3	selarasnya ucapan dengan tindakan pimpinan	3	2	9	4	18
	Jumlah	10	18	19	7	54
	Persentase	18,52	33,33	35,19	12,96	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas bahwa dari 3 pertanyaan pada indikator keteladanan pimpinan, sebagian besar responden menyatakan bahwa keteladanan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sebanyak 35,19 % menyatakan dalam kategori kurang baik.

Dari hasil rekapitulasi yang diberikan responden bahwa masih belum layak keteladanan yang diberikan pimpinan di Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku kepada bawahannya, sehingga keteladanan yang kurang baik akan menurunkan disiplin kerja pegawai di Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku.

Keteladanan. Pimpinan Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang baik atau pimpinan tidak berdisiplin maka para bawahannya akan kurang disiplin juga. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh atau diteladani oleh bawahannya.

Keteladanan dari pemimpin adalah motor penggerak seluruh elemen organisasi yang paling efektif. Karena konsepnya dalam sebuah keteladanan akan lebih bermakna ketimbang seribu kata – kata. Seorang pemimpin yang mampu memberikan keteladanan akan lebih dicintai, lebih dihormati dan akan lebih diikuti ketimbang pemimpin – pemimpin yang hanya bisa berkata – kata dan ber retorika. Keteladanan merupakan salah satu bentuk komunikasi yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

5.2.3 Pembahasan Keadilan

Keadilan sudah menjadi kebutuhan setiap manusia. Disitu ada tuntutan hak yang sama untuk diperlakukan adil. Seorang bawahan atau anggota ingin diperlakukan sama dengan anggota lainnya oleh pimpinan. Dari indikator keadilan seorang pemimpin dalam meningkat disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Keadilan.

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1	Keadilan dalam pemberian imbalan (<i>reward</i>) oleh pimpinan	4	5	7	2	18
2	Keadilan dalam pemberian Sanksi oleh pimpinan.	2	5	9	2	18
3	Keadilan dalam menegakkan aturan.	2	6	7	3	18
	Jumlah	8	16	23	7	54
	Persentase	14,81	29,63	42,59	12,96	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Dari hasil tabel rekapitulasi diatas bahwa dari 3 pertanyaan pada indikator keadilan, sebagian besar responden menyatakan bahwa keadilan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sebanyak 42,59 % menyatakan dalam kategori kurang baik. Hasil ini menunjukkan bahwa keadilan pimpinan pada pegawai nya belum maksimal, artinya keadilan yang belum dijalankan pimpinan kepada bawahan belum dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku.

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan pimpinan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan

karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

Maka dari itu perlunya pimpinan organisasi pemerintah daerah untuk memperhatikan keadilan organisasional karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap kepercayaan pada pimpinan, dapat meningkatkan komitmen organisasi serta mengurangi tingkat intensitas kemangkiran pegawai.

5.2.4 Pembahasan Pengawasan Melekat (Waskat)

Pengawasan pada dasarnya diarahkan sepenuhnya untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Bahkan, melalui pengawasan tercipta suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana pelaksanaan kerja sudah dilaksanakan. Pengawasan juga dapat mendeteksi sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmana penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Berikut hasil rekapitulasi mengenai indikator pengawasan melekat (waskat) yang terdiri dari tiga pertanyaan:

Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Pengawasan Melekat (Waskat).

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1	Pengawasan rutin yang dilakukan pimpinan.	4	3	8	3	18
2	Pelaksanaan pengawasan dari pimpinan.	4	6	7	1	18
3	Pelaksanaan pengawasan mendadak atau Infeksi mendadak (sidak)	2	6	8	2	18
	Jumlah	10	15	23	6	54
	Persentase	18,52	27,78	42,59	11,11	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Dari hasil tabel rekapitulasi diatas bahwa dari 3 pertanyaan pada indikator pengawasan melekat (waskat), sebagian besar responden menyatakan bahwa pengawasan melekat yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sebanyak 42,59 % menyatakan dalam kategori kurang baik.

Dari hasil tersebut masih menunjukkan bahwa pengawasan melekat yang dilakukan pimpinan pada pegawai nya juga belum maksimal, pengawasan melekat (waskat) yang belum dijalankan pimpinan kepada bawahan tidak dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku. Karena konsep pengawasan melekat demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, di mana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.

Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk,

pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Jadi, pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

5.2.5 Pembahasan Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai.

Dari 3 pertanyaan mengenai sanksi hukumann yang ditanyakan kepada responden bahwa dapat di rekapitulasi sebagai berikut

Tabel 5.8 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Sanksi Hukuman.

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1	Pelaksanaan Sanksi hukuman dari pimpinan	2	5	8	3	18
2	Kepastian dalam memberikan sanksi hukuman.	3	6	7	2	18
3	Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan	2	5	9	2	18
	Jumlah	7	16	24	7	54
	Persentase	12,96	29,63	44,44	12,96	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Dari hasil tabel rekapitulasi diatas bahwa dari 3 pertanyaan mengenai indikator sanksi hukuman sebagian besar responden menyatakan bahwa pemberian sanksi dan hukuman yang tepat dan berimbang yang dilakukan

pimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sebanyak 44,44 % menyatakan dalam kategori kurang baik.

Hal ini mencerminkan bahwa pemberian sanksi dan hukuman belum dapat dilaksanakan dengan baik oleh pimpinan kepada bawahan. Sebaiknya Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai, sehingga dapat memberikan efek jera kepada pegawai yang melanggar aturan dan secara langsung dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku.

Sanksi atau hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan dan sikap atau perilaku ketidak disiplin akan berkurang. Sanksi atau hukuman hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.

5.2.6 Pembahasan Ketegasan

Satu karakter kepemimpinan yang diperlukan dalam mengelola keadaan yang tidak normal adalah ketegasan. Ketegasan dalam makna kemampuan untuk merencanakan, menjalankan program, dan mengawasi serta mengevaluasi agar semua program dan kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tanpa ada kompromi.

Dari hasil rekapitulasi indikator ketegasan yang kami tanyakan kepada responden , dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.9 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Ketegasan.

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1	Ketegasan pimpinan dalam menjalankan aturan yang berlaku	2	6	8	2	18
2	ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.	3	3	9	3	18
3	Ketegasan pimpinan dalam menegakkan disiplin.	2	4	10	2	18
	Jumlah	7	13	27	7	54
	Persentase	12,96	24,07	50,00	12,96	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Dengan melihat tabel hasil rekapitulasi diatas bahwa peneliti menggambarkan ketegasan pimpinan pada Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku kurang baik, hal ini dilihat bahwa 50,00% mengatakan kurang baik.

Dalam kondisi yang demikian ini, ketegasan seorang pemimpin perlu dimaksimalkan, seorang pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi atau hukuman yang telah ditetapkan. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas dan tidak menghukum karyawan yang tidak disiplin, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan sikap kurang disiplin karyawan semakin banyak, karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi atau hukuman tidak berlaku lagi.

5.2.7 Pembahasan hubungan Kemanusiaan

Hubungan antara atasan dan bawahan bisa mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, hubungan ini bisa terwujud dalam bentuk dukungan dari

atasan kepada bawahan, kepercayaan yang diberikan dan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Berikut hasil rekapitulasi pertanyaan mengenai hubungan kemanusiaan antara pimpinan dengan bawah sehingga dapat meningkat disiplin kerja pegawai pada Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku:

Tabel 5.10 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Hubungan Kemanusiaan

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1	Keharmonisan pimpinan dengan sesama pegawai	4	8	4	2	18
2	Keharmonisan pegawai dengan sesama pegawai	10	4	4	-	18
3	Keharmonisan antara pimpinan dengan orang-orang yang diluar lingkungan kerja.	5	8	3	2	18
	Jumlah	19	20	11	4	54
	Persentase	35,19	37,04	20,37	7,41	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Dari hasil tabel rekapitulasi diatas bahwa dapat dijelaskn dari 3 pertanyaan mengenai indikator hubungan kemanusiaan sebagian besar responden menyatakan bahwa hubungan kemanusiaan antara pimpinan dengan bawahan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai sebanyak 44,44 % menyatakan dalam kategori baik.

Hal ini perlu dipertahankan antara pimpinan dan pegawai, bila perlu hal ini ditingkatkan lagi, karena hubungan kemanusiaan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan, dapat memberikan kepercayaan antara satu sama lain. Sehingga dengan adanya kepercayaan dapat diharapkan meningkatkan disiplin kerja pegawai Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku.

Pimpinan juga harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua bawahannya. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut memotivasi dan menciptakan kedisiplinan yang baik bagi organisasi.

5.2.8 Rekapitulasi Indikator kepemimpinan

Berdasarkan indikator-indikator kepemimpinan, penulis dapat menyimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dapat diinterpretasikan kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11 Rekapitulasi Indikator Kepemimpinan

No	Indikator	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1.	Tujuan dan Kemampuan	11	20	19	4	54
2.	Keteladan pimpinan	10	18	19	7	54
3	Keadilan	8	16	23	7	54
4.	Pengawasan melekat	10	15	23	6	54
5.	Sanksi Hukuman	7	16	24	7	54
6.	Ketegasan	7	13	27	7	54
7.	Hubungan Kemanusiaan	19	20	11	4	54
	Jumlah	72	118	146	42	378
	Persentase	19,05	31,22	38,62	11,11	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel 5.11 diatas dapat dilihat bahwa responden menyatakan bahwa Indikator Kepemimpinan sebesar 38,62% dan dikatakan kurang baik, sedangkan hanya 31,22% responden yang menyatakan baik. Dan 19,05% responden yang menyatakan sangat baik, serta 11,11% menyatakan tidak baik. Sehingga prosentase sebesar 38,62% dikategorikan kurang baik.

Sehingga dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Kepala Kantor UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai kurang baik, maka dari itu apa yang dilakukan dengan tujuan dan kemampuan, keteladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi ukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan belum mampu meningkatkan disiplin kerja. Skor dari rekapitulasi indikator kepemimpinan sebesar 38,62 % dan dikategorikan kurang baik

5.3 Analisis Disiplin Kerja

5.3.1 Waktu Hadir Berdinas

Disiplin kerja berhubungan dalam menegakkan aturan organisasi yang mengikat, baik untuk pimpinan maupun untuk bawahan. Aturan yang mengikat pada pegawai, agar dapat menjalankan tugas dan fungsi sebaik-baiknya. Kemampuan pimpinan dalam memberikan contoh yang agar terjadi disiplin kepada bawahan merupakan keharusan, karena sebagai tujuan dan misi organisasi.

Berikut pertanyaan-pertanyaan mengenai waktu hadir berdinas yang terdiri dari 3 pertanyaan, hasil dari jawaban responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Waktu Hadir Berdinas

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1	Absensi Kehadiran	6	7	4	1	18
2	Kehadiran setiap hari jam kerja tepat waktu dikantor.	2	8	5	3	18
3	Kehadiran <i>briefing</i> (Pengarahan).	2	5	8	3	18
	Jumlah	10	20	17	7	54
	Persentase	18,52	37,04	31,48	12,96	100

Sumber : Data Olahan 2013

Dari hasil rekapitulasi tabel di atas bahwa waktu hadir berdinis pegawai Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dikatakan baik. Hal terlihat bahwa 37,04% responden menjawab baik. Keadaan yang demikian perlu ditingkatkan bila perlu ditingkat terus, demi terjaganya disiplin kerja para pegawai.

Kehadiran pegawai di kantor yang tepat waktu berkaitan dengan disiplin kerja, jika tidak tercapai kehadiran pegawai di suatu organisasi, dapat dikatakan bahwa kedisiplin kerja masih tidak berjalan sebagaimana mestinya. Untuk mengawasi kehadiran pegawai, pimpinan perlu memeriksa absensi bawahan secara berkala, hal ini pegawai merasa diawasi oleh pimpinannya.

Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku bahwa tingkat kehadiran pegawai dapatkan dikatakan baik, karena dari absensi terlihat bahwa kehadiran pegawai ketika masuk kantor sebagian besar tepat waktu, namun ada beberapa pegawai yang belum memenuhi kehadiran sesuai aturan yang telah ditetapkan.

5.3.2 Waktu Berdinis

Disiplin kerja yang tinggi maka akan diikuti dengan produktivitas kerja atau bisa dikatakan bilamana kedisiplinan tidak dilaksanakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berikut Penilaian responden mengenai waktu pulang pegawai telah sesuai dengan jam kantor, penilaian tersebut dapat dilihat pada Rekapitulasi berikut:

Tabel 5.13 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Waktu Berdinas

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1.	Waktu pulang sesuai dengan jam kantor	1	4	9	4	18
2.	Tugas-tugas yang dilaksanakan dengan tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	5	8	3	2	18
3.	Pemenuhan jam kerja kantor.	1	2	8	7	18
	Jumlah	7	14	20	13	54
	Persentase	12,96	25,93	37,04	24,07	100

Sumber : Data Olahan 2013

Dari hasil tabel rekapitulasi diatas bahwa dapat dijelaskan dari 3 pertanyaan mengenai indikator waktu berdinas sebagian besar responden menyatakan bahwa waktu berdinas pegawai sebanyak 37,04 % menyatakan dalam kategori kurang baik. Sehingga hal ini belum sesuai apa yang diharapkan, bahwa dari berbagai pengertian disiplin dapat mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia, yakni proses transformasi potensi manusia menjadi kekuatan efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Tugas-tugas yang dilaksanakan dengan tanggungjawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sangatlah esensi sekali dalam menunjukkan betapa pentingnya suatu disiplin kerja dalam mencapai produktivitas yang diidam-idamkan. Dijelaskan lebih lanjut, kondisi objektif menunjukkan bahwa sikap mental seperti yang dikehendaki organisasi, sudah sepenuhnya menampakkan diri

dan sudah dikembangkan secara mendalam dan konsepsional sehingga dapat meningkatkan disiplin pegawai.

5.3.3 Kepatuhan terhadap tata tertib

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indiscipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga pegawai karena pegawai tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya

Dalam indikator kepatuhan terhadap tata tertib, penulis mengajukan tiga pertanyaan yakni seragam yang dipakai sesuai dengan yang telah ditentukan Tanda pengenal selalu dipakai dan penggunaan waktu istirahat. Berikut hasil rekapitulasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Kepatuhan terhadap tata tertib

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1.	Seragam yang dipakai sesuai dengan yang telah ditentukan	2	2	9	5	18
2.	Tanda pengenal selalu dipakai	2	3	10	3	18
3.	Penggunaan waktu istirahat	2	4	6	6	18
	Jumlah	6	9	25	14	54
	Persentase	11,11	16,67	46,30	25,93	100

Sumber : Data Olahan 2013

Dari hasil tabel rekapitulasi diatas bahwa dapat dijelaskan dari 3 pertanyaan mengenai indikator kepatuhan terhadap tata tertib sebagian besar responden

menyatakan bahwa kepatuhan terhadap tata tertib sebanyak 46,30 % menyatakan dalam kategori kurang baik. Kekurangan hal ini disebabkan, masih minimnya fasilitas seragam yang diberikan kepada pegawai, dan belum lengkapnya pemberian tanda pengenal kepada pegawai serta penggunaan waktu istirahat yang dipakai pegawai belum efektif.

Dari hasil perbincangan peneliti dengan salah seorang pegawai, bahwa selain memberikan fasilitas seragam kepada pegawai, pimpinan tidak menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan dalam menggunakan seragam dan tanda pengenal berikut rasional dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan/prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui, sebaiknya diinformasikan kepada staf melalui diskusi aktif.

Oleh sebab itu, setiap individu tidak diizinkan untuk melakukan kesalahan dan harus belajar dari kesalahan tersebut. Tindakan indisipliner seperti ini sebaiknya dilaksanakan dengan cara yang bijaksana sesuai dengan prinsip dan prosedur yang berlaku menurut tingkat pelanggaran dan klasifikasinya.

5.3.4 Kepatuhan kepada Atasan

Melemahnya tingkat kepatuhan pegawai menjadi problem organisasi pemerintah saat sekarang ini. Indikasi melemahnya tingkat kepatuhan pegawai antara lain adalah banyak pegawai yang mulai tidak patuh pada atasannya, sering tidak masuk kerja dengan alasan yang macam-macam. Hal ini merupakan tindakan indisipliner yang harus menjadi perhatian atasan.

Pembahasan mengenai kepatuhan kepada atasan dapat dijelaskan dari tiga pertanyaan yang diajukan penulis kepada responden. Pertanyaan pertama

mengenai motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, pertanyaan kedua mengenai pemberian sanksi dari atasan jika melanggar aturan tersebut dan pertanyaan ketiga mengenai pemberian *reward* (penghargaan) dari atasan jika tepat waktu menyelesaikan Tugas. Berikut hasil rekapitulasi mengenai kepatuhan kepada atasan:

Tabel 5.15 Rekapitulasi Tanggapan responden mengenai Kepatuhan kepada Atasan

No	Pertanyaan	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1.	Motivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan	4	6	5	3	18
2.	Pemberian sanksi dari atasan jika melanggar aturan tersebut.	5	7	4	2	18
3.	Pemberian <i>reward</i> (penghargaan) dari atasan jika tepat waktu menyelesaikan Tugas.	3	4	4	7	18
	Jumlah	12	17	13	12	54
	Persentase	22,22	31,48	24,07	22,22	100

Sumber : Data Olahan 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas bahwa dari 3 pertanyaan pada indikator kepatuhan kepada atasan, sebagian besar responden menyatakan kepatuhan kepada atasan sebanyak 31,48 % menyatakan dalam kategori baik. Peranan kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Dimana organisasi adalah tempat manusia berkumpul, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin banyak individu yang terlibat didalamnya semakin kompleks pula organisasi itu.

Suatu unit organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta selalu mengharapkan kepemimpinan yang baik agar pelaksanaan tugas dan kegiatannya sedapat mungkin berjalan efektif dan efisien, serta dapat mencapai tujuannya, dimana tujuan adalah suatu masalah bagaimana mempersatukan tujuan-tujuan individu para anggotanya menjadi tujuan bersama.

Sementara itu dalam pelaksanaan suatu kegiatan di dalam organisasi selalu terlihat adanya pelimpahan tugas dari seorang pimpinan kepada bawahannya. Pelimpahan tugas ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan pegawai harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini tidak dapat tercipta maka tentunya akan mempengaruhi sekali terhadap hasil kerja para pegawai baik dalam kualitas maupun kuantitas.

Adapun hasil wawancara penulis dengan pimpinan Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku bahwa mengenai mekanisme pemberian sanksi pada pegawai di Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku. Pertama, teguran lisan kepada pegawai yang tidak masuk kantor tanpa berita sebanyak lima kali oleh atasan langsung. Kedua, teguran tertulis oleh atasan langsung jika tidak masuk kantor 10 hari tanpa berita. Ketiga, pernyataan tidak puas secara tertulis oleh atasan langsung jika 15 hari tidak masuk kantor tanpa berita.

Keempat, jika tidak masuk kantor selama 20 hari tanpa berita, itu masuk kategori hukuman disiplin tingkat sedang berupa penundaan kenaikan pangkat berkala selama satu tahun. Kelima, kalau tidak masuk kantor selama 25 hari tanpa berita dilakukan penundaan kenaikan pangkat satu tahun oleh atasan dari atasan langsung atau pimpinan unit.

Keenam, Pegawai akan diberikan sanksi turun pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun jika 30 hari tidak masuk kantor. Ketujuh, pegawai akan diturunkan pangkatnya setingkat lebih rendah selama tiga tahun jika tidak masuk kantor selama 35 hari. Kedelapan, Pegawai akan dipindahkan dalam rangka turun pangkat jika 40 hari tidak masuk kantor. Kesembilan, jika tidak masuk kerja selama 45 hari, maka pegawai bersangkutan akan dibebaskan dari jabatannya.

Pemberian hukuman ini merupakan alat pendidikan represif, disebut juga alat pendidikan korektif, yaitu bertujuan untuk menyadarkan pegawai kembali kepada hal-hal yang benar atau sesuai dengan aturan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

5.3.5 Rekapitulasi Indikator Disiplin Kerja.

Berdasarkan indikator-indikator disiplin kerja, penulis dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dapat diinterpretasikan kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.16 Rekapitulasi Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator	Kategori Penilaian				Jumlah
		SB	B	KB	TB	
1.	Waktu Masuk berdinas	10	20	17	7	54
2.	Waktu Berdinas	7	14	20	13	54
3.	Kepatuhan terhadap tata tertib	6	9	25	14	54
4.	Kepatuhan kepada Atasan	12	17	13	12	54
	Jumlah	35	60	75	46	378
	Persentase	16,20	27,78	34,72	21,30	100

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel 5.16. dapat dilihat tingkat kedisiplinan pegawai Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dapat dikategorikan kurang baik, yaitu dengan prosentase 34,72%. Dengan demikian masih ada sebagian pegawai yang perlu untuk ditingkatkan tingkat kedisiplinannya agar pelaksanaan tugas pemerintahan dapat lebih berjalan dengan baik.

Tetapi ada juga kesadaran sebagian kecil pegawai mau melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Bahkan berdasarkan pengamatan, ada juga beberapa pegawai yang mau melaksanakan tugas walaupun tugas itu di luar tanggung jawabnya dengan kesungguhan dan kerelaan hati, meskipun tidak semua.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Kepemimpinan dalam meningkatkan Disiplin Kerja

Istilah kepemimpinan berasal dari bahasa inggris, “Leadership”. Kata Leadership berasal dari kata ‘to lead’ yang mengandung pengertian memimpin, kemudian timbul kata “leader” yang artinya pemimpin dan pada akhirnya muncul istilah “leadership”.

Perpaduan ini menggambarkan suatu manajemen yang diterapkan oleh pimpinan Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku untuk dapat melaksanakan tugas umum. Pada dasarnya kepemimpinan berperan untuk memadukan dan memanfaatkan perbedaan kecakapan orang lain, sudut pandang, manfaat sikap dan ide untuk menjalankan tugas kelompok dan tujuan organisasi.

Seorang pimpinan harus mempunyai kemampuan untuk dapat menggerakkan aparatnya dan mengarahkan ke pencapaian tujuan organisasi. Dan untuk dapat menggerakkan bawahannya seorang pimpinan harus menggunakan teknik-teknik tertentu agar orang yang dipimpinnya bergerak ke arah yang diinginkannya. Teknik kepemimpinan di sini adalah suatu cara yang merupakan pola tetap untuk menggerakkan orang-orang agar bergerak ke arah yang diinginkan pemimpin dan penerapan teknik-teknik ini harus dapat disesuaikan dengan melihat situasi dan kondisi dalam masyarakat pendidikan.

Berdasarkan wawancara pengamatan penulis di lapangan, penulis melihat bahwa teknik kepemimpinan yang digunakan pimpinan Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di jajaran adalah pimpinan belum mampu meningkatkan disiplin bagi pegawainya karena dengan menggunakan teknik *human relations* yang kurang tepat yakni dengan memberikan dorongan, rangkaian kegiatan agar bawahannya mau bergerak yang biasanya dilakukan dengan sekedarnya saja, hal ini tentu memberikan kelonggaran pada pegawai untuk melanggar disiplin.

Dorongan-dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut menyebabkan orang-orang tidak akan bersedia mengikuti pemimpin mereka. Hal ini berdasarkan

tabel hasil rekapitulasi kuisioner indikator kepemimpinan dari tujuh (7) indikator yang diajukan penulis hanya dua (2) indikator yang dikatakan baik yakni tujuan dan kemampuan serta hubungan kemanusiaan. Sementara lima (5) indikator yakni keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman dan ketegasan, disimpulkan kurang baik. Hal ini juga terlihat dari hasil rekapitulasi skor indikator kepemimpinan sebagian besar responden menjawab kurang baik yakni sebanyak 38,62%.

Melihat hasil kurang baiknya kepemimpinan tersebut, sebaiknya kepemimpinan pada Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dikombinasikan dengan menggunakan teknik memberi teladan berupa tindakan-tindakan yang patut dicontoh. Tapi pada kenyataannya dari pemberian contoh ini belum dapat terwujud. Ini terlihat dari dua aspek, yaitu aspek negatif dalam bentuk larangan-larangan atau pantangan-pantangan dan aspek positif dalam bentuk anjuran-anjuran atau keharusan dalam berbuat untuk dilaksanakan pegawainya.

Dalam rangka memberikan keteladanan ini pimpinan Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku belum bisa membatasi dan menguasai diri, khususnya tidak menyimpang atau melanggar larangan-larangan/pantangan-pantangan dan sebaliknya selalu mematuhi anjuran-anjuran/keharusan-keharusan. Pimpinan Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku sendiri berusaha tidak berbuat larangan-larangan dan berusaha untuk mentaati segala anjuran/keharusan, yang mana dibutuhkan suatu disiplin yang kuat didalam pelaksanaannya. Dengan demikian orang-orang akan bersedia mengikuti apa yang

diperintahkan oleh pimpinan di dalam pelaksanaan tugas-tugas kantor sehari-hari. Karena melihat figur pimpinan yang dapat dijadikan teladan.

Dari wawancara dengan salah satu pegawai dapat diketahui bahwa pimpinan belum bisa berusaha untuk selalu memberikan teladan kepada bawahannya, misalnya dengan berusaha untuk mengikuti apel setiap hari tepat waktu, memberikan contoh dalam hal berpakaian di mana pimpinan tidak selalu memakai atribut pakaian yang lengkap, baik itu papan nama, tanda jabatan pimpinan dan sebagainya.

Kaitan antara kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku adalah seperti yang telah diterangkan sebelumnya dimana kepemimpinan yang digunakan adalah berdasarkan tujuan dan kemampuan serta hubungan kemanusiaan saja yaitu mendorong pengikut, anggota atau kelompok untuk menentukan kebijakan mereka sendiri, memperhatikan martabat manusia, selalu memanfaatkan kelompoknya, memberi kebebasan dalam pelaksanaan tugas, memelihara komunikasi, interaksi yang luas, menerapkan hubungan suportif adanya sifat kekeluargaan dan sifat keterbukaan antara pemimpin dengan bawahan. Sedangkan teknik-teknik kepemimpinan yang dikembangkan pimpinan seperti ini adalah merupakan ciri-ciri teknik kepemimpinan pemerintahan Indonesia yaitu dengan teknik *human relations* (hubungan kemanusiaan).

Dengan menggunakan hanya gaya tersebut di atas maka sulit pegawai dapat mengikuti kepemimpinan pimpinan, dengan demikian pegawai di Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku kurang patuh, untuk itu

kepemimpinan yang baik yakni mengarahkan segala upaya seperti keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melakat, sanksi hukuman, ketegasan sehingga pegawai akan patuh pada kepemimpinan tanpa ada paksaan dan dengan suka rela dan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja dan tujuan organisasi dapat tercapai bersama.

Dalam menjalankan pemerintahan di Kecamatan hampir seluruh pengarahan dilakukan oleh pimpinan kepada para aparatnya. dengan melalui komunikasi dua arah dan penjelasan secara transparan mengenai visi dan misi yang menjadi tujuan suatu kebijakan ini dilakukan dengan melibatkan seluruh komponen pemerintahan yang terkait di kecamatan serta berkoodinasi dengan mencari saran atau pertimbangan-pertimbangan dan mencari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan.

Pimpinan harus selalu memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk kepada bawahannya yang masih dianggap kurang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sambil terus mengadakan pengawasan pada tugas tersebut sehingga apabila terdapat penyimpangan dapat segera diketahui dan diadakan perbaikan secepat mungkin.

Sedangkan perilaku mendukung lebih banyak memberikan dorongan dan motivasi serta meningkatkan pengawasan agar bawahan selalu terpacu dan bersemangat untuk melaksanakan tugas. Gaya seperti ini sangat tepat diterapkan di lingkungan kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku yang memang tidak terlalu kompleks permasalahan yang dihadapi sehingga disiplin kerja bawahan diharapkan dapat terwujud.

Upaya untuk meningkatkan disiplin pegawai Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku harus senantiasa dilakukan dan ditingkatkan agar penyelenggaraan pemerintahan di Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dapat berjalan dengan lancar dan teratur. Dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis memperoleh data bahwa pelaksanaan disiplin khususnya bagi pegawai Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku belum optimal. Ini terlihat hasil rekapitulasi skor disiplin kerja menyatakan 34,72% kurang baik.

Hal ini juga terlihat dari pengamatan penulis dan dapat ditunjukkan dengan masih adanya fenomena-fenomena yang terjadi, antara lain masih belum optimalnya ketaatan terhadap jam kerja. Dari hasil pengamatan yang dilakukan di lapangan, masih terdapat pegawai yang tidak ikut apel kerja, adanya keterlambatan tanpa alasan yang jelas, terdapatnya pegawai yang selama jam kerja tidak melaksanakan pekerjaan dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan.

5.4.2 Hambatan dalam meningkatkan disiplin kerja

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pimpinan dan pegawai, dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai di lingkungan Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku terdapat berbagai hambatan-hambatan. Adapun hambatan-hambatan tersebut adalah :

1. Kesadaran Aparat

Kesadaran aparat di Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku untuk bekerja dengan disiplin masih dikatakan rendah. Hal ini penulis

amati dari kepatuhan terhadap jam kantor masih kurang, dimana terdapat aparat yang meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Di Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku masih ada aparat yang belum dapat membedakan mana kepentingan pribadi dan mana kepentingan kantor, sehingga biasanya untuk kepentingan pribadi seringkali mereka meninggalkan kantor sehingga ini sangat berpengaruh dalam pelaksanaan kerja di kantor.

Aparat kadang berfikir selalu menganggap mudah pekerjaan kantor sehingga sering mengulur-ulur waktu dalam pelaksanaan tugas dan sering beranggapan bahwa apabila dia tidak ada maka orang lain yang akan mengerjakannya. Dengan semangat kerja yang rendah maka kerja tersebut tidak akan berhasil dengan baik. Sehingga penulis menilai bahwa aparat Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku bekerja belum dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya melainkan menunggu perintah dari atasan.

2. Kesejahteraan Pegawai

Rata-rata tingkat pendidikan pegawai Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku adalah setingkat SLTA, sehingga mereka hanya mempunyai golongan III yang mempunyai gaji relatif kecil untuk memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Hal ini mengakibatkan pegawai tersebut mencari penghasilan sampingan untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga hal ini mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan juga mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Dengan menurunnya kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, pekerjaan menjadi terbengkalai.

Pegawai dapat bekerja dengan baik apabila kesejahteraan keluarganya terpenuhi. Namun apabila kesejahteraannya pegawai belum terpenuhi maka konsentrasinya akan terpecah sehingga pegawai cenderung untuk mencari pekerjaan sampingan yang akan mengganggu jam dinas.

3. Pengetahuan tentang peraturan disiplin

Kurangnya pengetahuan pegawai tentang peraturan disiplin pegawai terutama mengenai Peraturan Pemerintah Nomor Nomor 53 Tahun 2010 menyebabkan kurangnya disiplin kerja. Ketidaktahuan ini menyebabkan pegawai bekerja dengan seenaknya karena tidak mengetahui sanksi yang mengikatnya. Pegawai hanya mengetahui yang pokok-pokok saja dalam peraturan tersebut.

4. Tingkat pendidikan aparat

Tingkat pendidikan seorang aparat akan berpengaruh terhadap pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, terlebih juga kesadaran dan kedisiplinannya. Karena setidak-tidaknya bagi seorang yang merasa mampu melaksanakan tugas, maka tugas tersebut akan dilaksanakan dan diselesaikan berdasarkan kesadaran dan ilmu yang dimilikinya.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan yang diterapkan Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai Kurang baik, hal ini terlihat sebagian besar responden menyatakan 38,62% kurang baik.
2. Dari tujuh indikator-indikator kepemimpinan hanya 2 indikator yang dinyatakan baik yakni tujuan dan kemampuan dan hubungan kemanusiaan, sedangkan 5 indikator yakni keteladan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman dan ketegasan dinyatakan kurang baik.
3. Tingkat kedisiplinan pegawai Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dapat dikategorikan kurang baik. hal ini terlihat bahwa dari skor rekapitulasi indikator disiplin kerja menyatakan 34,72% menyatakan kurang baik. Namun demikian masih ada sebagian kecil pegawai yang perlu untuk ditingkatkan tingkat kedisiplinannya agar pelaksanaan tugas pemerintahan dapat lebih berjalan dengan baik.
4. Dari empat indikator-indikator disiplin kerja hanya 2 indikator yang dinyatakan baik yakni waktu masuk berdinis dan kepatuhan pada atasan, sedangkan 2 indikator yakni waktu berdinis dan kepatuhan terhadap tata tertib dinyatakan kurang baik.

6.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang diperoleh, dimana melalui proses analisis data terhadap peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja aparat Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku, faktor penghambat dan upaya Camat dalam mewujudkan disiplin, maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Dalam menerapkan kepemimpinan yang baik tersebut Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku sepatutnya perlu memberikan ketegasan baik itu berupa batasan-batasan ataupun ketegasan mengenai sanksi sehingga kebebasan yang diberikan baik dalam mengeluarkan pendapat ataupun inisiatif dan kreatifitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada aparat masih tetap berada dalam koridor peraturan dan norma-norma yang berlaku.
2. Untuk lebih meningkatkan disiplin aparat Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku, perlu diciptakan iklim yang sehat sehingga diharapkan tercapai efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang tinggi dan bermuara pada meningkatnya kinerja.
3. Hendaknya pimpinan dalam menghadapi hambatan-hambatan yang ada di Kepala Kantor UPTD Pendidikan Kecamatan Batang Cenaku dengan menerapkan/melaksanakan teknik-teknik kepemimpinan yang sudah berjalan dengan dioptimalkan, tentu akan tercapai disiplin kerja yang meningkat sesuai dengan apa yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Astabrata Bali, Denpasar.
- Handoko, Hani T.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi.2002. *Manajemen sumber daya manusia : pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Kusnan, Akhmad, 2004, *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun Tetap Iii Surabaya*, Karya Tulis Ilmiah, Surabaya : Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
- Mangkuprawira, Syafri dan Hubeis, Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Revida, Erika. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur di Indonesia*. Medan: FISIP Universitas Sumatera Utara.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta:Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya
- _____. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Grasindo
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Cetakan ke-V. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sinungan. 2000, *Disiplin dari Individu*, Malang: Perdana Jaya

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan ke-18. Bandung: CV. Alfabeta.

Syaiful, Anwar dan Supardi. 2002. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hadyanan Pujaatmaka. Jakarta: PT Prenhallindo.

Toha, Miftah. 2003. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.

_____. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju

Sumber Lain

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan